

SERIE: Itinerari di diritto e relazioni del lavoro

Per il ritorno di una differenza: il lavoro delle donne

a cura di Luca Nogler e Orsola Razzolini

Fondazione Giacomo Brodolini
00185 Roma - Via Goito, 39
tel. 0644249625
fax 0644249565
info@fondazionebrodolini.it
www.fondazionebrodolini.it

ISBN 9788895380735

Tutti i diritti riservati

Quaderni della Fondazione Giacomo Brodolini

SERIE: ITINERARI DI DIRITTO E RELAZIONI DI LAVORO

Itinerari di diritto e relazioni di lavoro è una collana interdisciplinare sulle “relazioni di lavoro” intese nel senso più vasto che si suole attribuire a questo sintagma. Grazie allo sviluppo tecnologico, la relazionalità incentrata sul lavoro può assumere nel tempo presente una complessità, e quindi, molteplicità, sconosciuta nel recente passato e questa collana intende offrire al lettore strumenti di aggiornamento ed integrazione che sebbene agili nella forma siano fondati su impostazioni rigorose e attendibili. Nel cercare di soddisfare queste esigenze gli Itinerari intendono distaccarsi da collane consimili per alcune caratteristiche: 1. Alternerà studi empirici a volumi di riflessione generale. 2. Attraverso la varietà delle discipline cercherà di proporre una lettura del lavoro a trecentosessanta gradi superando quella tradizionale separatezza tra i saperi che talvolta costituisce un limite per la conoscenza e regolazione dei fenomeni. 3. Non sarà una collana solo scientifico-accademica poiché la ricerca universitaria rappresenta una ma non l'unica delle possibili sedi di elaborazione dei volumi. 4. Ospiterà anche prodotti non consueti per l'editoria accademica classica, consentendo una maggiore diversificazione dei generi editoriali. I contributi pubblicati sono sottoposti a referaggio anonimo “double blind” e vengono seguiti in ogni loro fase dai curatori e dai membri del comitato editoriale.

A cura di: Luisa Corazza (Università del Molise), Luca Nogler (Università di Trento), Orsola Razzolini (Università di Milano)

Comitato editoriale:

Maria Paola Aimo
Università di Torino

Filippo Barbera
Università di Torino

Alessandro Bellavista
Università di Palermo

Olivia Bonardi
Università di Milano

Vania Brino
Università di Venezia

Piera Campanella
Università di Urbino

Maria Teresa Carinci
Università di Milano

Chiara Cristofolini
Università di Trento

Maurizio Del Conte
Università Bocconi

Luca di Salvatore
Università del Molise

Madia D'Onghia
Università di Foggia

Elena Gramano
Università Bocconi

Federico Martelloni
Università di Bologna

Marco Novella
Università di Genova

Valeria Nuzzo
Università degli Studi della
Campania Luigi Vanvitelli

Massimo Pallini
Università degli Studi di Milano

Riccardo Salomone
Università di Trento

Wilfredo Sanguineti
Universidad de Salamanca

Achim Seifert
Friedrich-Schiller-Universität Jena

Serena Sorrentino
FP Cgil nazionale

Anna Soru
ACTA

Sommario

Prefazione.....	1
<i>di Luca Nogler, Orsola Razzolini</i>	
Introduzione.....	2
<i>di Tiziano Treu</i>	
Il lavoro delle donne tra normativa e avvocatura.....	10
<i>di Tatiana Biagioni</i>	
La tutela del lavoro femminile nel diritto antidiscriminatorio europeo: spunti per una critica postcoloniale.....	18
<i>di Mia Caielli</i>	
Oggi che la donna lavora... Riflessioni sul lavoro in una prospettiva di genere.....	27
<i>di Anna Cavaliere</i>	
La tutela delle donne nel lavoro domestico. Una vulnerabilità sempre più invisibile.....	37
<i>di Beatrice Dassori</i>	
Appunti sul lavoro delle donne in Spagna: interventi legislativi per una reale ed effettiva parità.....	50
<i>di Ángel Luis de Val Tena</i>	
Il diritto antidiscriminatorio tra eguaglianza e differenza di genere.....	60
<i>di Alessandra Facchi</i>	
Lavoro delle donne e politiche pubbliche: il diritto alla prova dell'epistemologia femminista.....	68
<i>di Alessia Farano</i>	

Le donne che lavorano: dalla “essenziale funzione familiare” ad oggi.....	73
<i>di Maria Antonella Gliatta</i>	
Il lavoro delle donne tra diritto antidiscriminatorio e logiche redistributive.....	79
<i>di Daniela Izzi</i>	
Tre buoni motivi per leggere Il lavoro delle donne? Una questione redistributiva.....	88
<i>di Barbara Leda Kenny</i>	
Famiglia, mercato e Stato nella distribuzione del valore della cura.....	91
<i>di Francesca Maiorano</i>	
Privilegio o oppressione? La doppia coscienza della donna lavoratrice.....	103
<i>di Edoardo Messineo</i>	
La rivoluzione incompiuta: lavoro, cura e disuguaglianze di genere nell'Europa del XXI secolo.....	109
<i>di Manuela Naldini</i>	
Sul ritorno del lavoro delle donne nel pensiero giuslavoristico: non solo diritto antidiscriminatorio.....	120
<i>di Luca Nogler</i>	
Il lavoro delle donne come questione redistributiva: il valore di un approccio transdisciplinare e la sua rilevanza per la sociologia del lavoro.....	143
<i>di Ivana Pais</i>	
Dalle donne una nuova organizzazione del lavoro per tutti. A partire dalla discussione del libro di Luisa Corazza	148
<i>di Anna Maria Ponzellini</i>	
Il lavoro delle donne e “il problema senza nome”	157
<i>di Orsola Razzolini</i>	
Il problema del lavoro delle donne non è solo delle donne. Appunti su un libro intrigante.....	167
<i>di Ida Regalia</i>	
A proposito di un mondo costituzionale del lavoro con lo sguardo delle lavoratrici.....	178
<i>di Laura Ronchetti</i>	

Il lavoro delle donne nel lungo e tortuoso cammino delle parità

187

di Loredana Tullio

***Il lavoro delle donne tra illuminanti teorie e nuove trappole:
la via maestra di Luisa Corazza***

200

di Lorenzo Zoppoli

Prefazione

Il libro di Luisa Corazza *Il lavoro delle donne? Una questione redistributiva*, pubblicato nel 2025 da FrancoAngeli, ha sollevato un vivace dibattito non soltanto nell'ambito del diritto del lavoro ma di altre discipline, giuridiche e non. Le co-autrici e i co-autori di questo volume hanno accettato con entusiasmo l'invito al dialogo e al confronto con lo studio e le idee di Luisa Corazza, partecipando a diversi seminari di presentazione e discussione che si sono svolti a Campobasso, Foggia, Milano, Napoli, Roma, Torino e Trento. Anche su loro sollecitazione, ci è sembrato utile non disperdere, ma raccogliere i diversi contributi.

Non possiamo infine non ringraziare Beatrice Dassori per l'aiuto generoso e prezioso, fondamentale per la realizzazione di questo volume.

Trento-Milano, 1° maggio 2026

Luca Nogler, Orsola Razzolini

Introduzione

di Tiziano Treu¹

È motivo di particolare soddisfazione esprimere il mio apprezzamento per il volume di Luisa Corazza *Il lavoro delle donne? Una questione redistributiva* e contribuire alla diffusione delle idee espresse su un tema di così grande attualità.

Di questo tema mi sono a lungo occupato in anni lontani (negli anni Novanta del secolo scorso) discutendo in sede europea della normativa sulle azioni positive e delle implicazioni sulla parità fra uomini e donne nel lavoro.

Ricordo questo perché sono colpito, come Luisa Corazza, dal fatto che “dopo ormai cinquant’anni di applicazione delle tutele antidiscriminatorie, molte questioni restano ancora sul tappeto” (p. 17) e che tutti i dati presentati nel volume confermano il persistere di gravi divari di genere nelle retribuzioni come nelle condizioni e nelle opportunità di lavoro.

Eppure, mi rendo conto, leggendo le analisi di Luisa e il suo pregevole *excursus* storico comparato, di quanto sia progredita in questi anni la riflessione teorica e giuridica in tema di contrasto alle discriminazioni di genere nei rapporti di lavoro.

Il fatto è che, come rileva l’autrice, la questione delle discriminazioni di genere presenta nel diritto del lavoro “una sua intrinseca specificità”, che la differenzia dalla diversa problematica che ha dato origine al diritto antidiscriminatorio americano (p. 49). Questa specificità, pur avvertita da parte della dottrina, è stata oscurata, secondo l’autrice, quando il diritto antidiscriminatorio ha allargato le sue frontiere, influenzando anche l’evoluzione delle normative e della riflessione giuridica europea, con i conseguenti riflessi sulle tecniche di tutela.

È così rimasto in ombra il fatto che “affrontare il tema del lavoro delle donne impone di confrontarsi con il problema antropologico che sta alla base della società sessuata: come distribuire tra i sessi l’equilibrio fra sfera pubblica e privata tra lavoro e cura, tra denaro e dono” (p. 49).

¹ Professore emerito di Diritto del lavoro presso l’Università Cattolica di Milano.

Questa è una considerazione centrale nel volume in commento, da cui derivano una serie di conseguenze per le disegualianze delle donne.

Abbandonare il riferimento alla questione femminile nell'affrontare il tema delle discriminazioni di genere rischia di fare perdere di vista il problema nella sua dimensione storica più ampia.

Inoltre, e più specificamente, impedisce di vedere che "lavorare per le donne rappresenta una variante della vita che è fortemente condizionata dal contesto" (p. 83) e di apprezzare la diversificazione dell'universo femminile.

Eppure, queste differenze risultano dalle stesse statistiche e sono analizzate da recenti analisi economiche (il riferimento è alla *Empirical labor economics*, p. 95).

Si tratta, ricorda il volume, di differenziazioni molteplici attinenti al luogo in cui si vive, al livello di istruzione, alle diverse età e condizioni della vita, in particolare legate alla nascita dei figli, alle disabilità e in generale alle differenze sociali.

Se dunque le donne non sono eguali tra loro, ne deriva secondo l'autrice, che non solo è opportuno concentrarsi sulle caratteristiche interne alle disegualianze, ma occorre anche comprendere cause ed effetti delle disegualianze per poter intervenire adeguatamente.

Questa diversificazione dell'universo femminile è stata al centro dell'analisi intersezionale sviluppatasi nel contesto culturale nordamericano, con riferimento alle discriminazioni nei confronti delle donne afroamericane (genere e razza), e permette di cogliere la posizione del soggetto discriminato in una prospettiva reale, afferrando l'effetto moltiplicatore di questa duplicità di piani (p. 86).

Il richiamo del volume a sviluppare e utilizzare questo tipo di analisi è particolarmente appropriato ora che l'intersezionalità ha ricevuto pieno riconoscimento dalla direttiva 970 del 2023 in tema di parità retributiva e che il concetto è stato utilizzato anche nella giurisprudenza italiana (p. 88).

L'autrice avverte peraltro che nella legislazione europea la prescrivibilità della dimensione intersezionale resta ancora ancorata ai singoli fattori di discriminazione considerati dall'ordinamento, dato il carattere selettivo della tutela antidiscriminatoria presa in considerazione da tale legislazione.

L'analisi critica di Luisa Corazza non risparmia le tutele di tipo promozionale, l'ultima tessera del mosaico del diritto antidiscriminatorio, cioè le *affirmative actions*, introdotte anche nel nostro ordinamento dalla l. 125/1991.

Nel diritto nordamericano, dove sono originate, il ricorso a queste azioni ha sollevato critiche soprattutto per il rischio che comportava di deprimere ogni valutazione del merito.

In ambito europeo ha trovato ostacolo, mai completamente superato, nel principio di eguaglianza formale; e ciò nonostante il fatto che la tesi prevalente fra i costituzionalisti, sostenuta anche dai giuslavoristi, "coniugasse nelle azioni positive eguaglianza formale e sostanziale quali espressione di un principio costituzionale unitario" (p. 71).

L'autrice dà conto della limitata diffusione delle azioni positive nel nostro paese e del progressivo slittamento di questa normativa promozionale verso tecniche più morbide dell'imposizione di quote: dal meccanismo degli incentivi, presente anche nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), al potenziamento degli obblighi di trasparenza in capo alle aziende, all'introduzione di strumenti quali la certificazione della parità di genere.

Luisa Corazza sospende il giudizio circa l'impatto di questa certificazione, mentre conferma il fallimento del meccanismo promozionale previsto dal PNRR, invero in sé stringente, che imponeva alle imprese beneficiarie dei fondi europei di dedicare almeno il 30% dell'incremento di occupazione all'assunzione di donne.

Soprattutto ribadisce la convinzione, più volte espressa, sui limiti intrinseci delle tecniche antidiscriminatorie e sull'inadeguatezza dello stesso principio di eguaglianza dei punti di partenza a ridurre le diseguaglianze delle donne nel lavoro.

Queste tecniche sono utili ma insufficienti se non si considerano, per contrastarli, tutti i fattori che determinano le diseguaglianze sociali delle donne e le loro diversità, da cui derivano gli ostacoli alla piena parità nel lavoro.

Occorre cioè affrontare la "questione redistributiva che si colloca nello strato più profondo delle cause del problema del lavoro delle donne". Tale questione attiene non solo alle diverse identità, ma soprattutto alla redistribuzione delle occasioni di ricchezza all'interno della società (p. 92).

Come si può vedere, con tale impostazione la questione del lavoro delle donne va oltre agli ambiti limitati in cui è stata per lo più ricondotta, per assumere implicazioni sociali generali e rilevanza macroeconomica. Lo afferma esplicitamente l'autrice, rilevando che non si tratta solo di uscire dalla prospettiva del diritto antidiscriminatorio, ma di entrare nel campo della politica dello sviluppo economico (p. 102).

All'esame di queste implicazioni e all'analisi delle misure di policy necessarie per promuovere il lavoro delle donne sono dedicate le pagine del quarto capitolo.

Nella premessa l'autrice rileva come l'intento di riportare l'intervento pubblico verso questo obiettivo richieda una piena consapevolezza della centralità della questione della cura, dopo una fase in cui l'accento è stato posto più che altro sul sostegno nei confronti della famiglia (p. 106).

Occorre riconoscere, come sancito anche dalle istituzioni internazionali, che la cura rappresenta una vera e propria economia, cui storicamente le donne hanno dato un contributo nella sfera domestica tanto fondamentale quanto misconosciuto.

Il testo passa in rassegna le molteplici misure europee e italiane attivate al riguardo, che combinano interventi eterogenei, alcuni tradizionali, altri relativamente nuovi: dalle misure di *work-life balance* nel lavoro, promosso dalla direttiva europea 1158 del 2019, al part-time e allo smart working, fino ai diversi tipi di congedi parentali.

Sono puntuali i rilievi critici sulle trappole del part-time e del lavoro a distanza. Il primo, che è ancora riservato in prevalenza alle donne e adottato in gran parte non per scelta ma per costrizione, può vanificare le normative europee sulla parità di trattamento; il secondo rischia di deprimere il valore emancipatorio che il lavoro porta con sé, pur offrendo opportunità nuove di impiego che mettono alla prova i diversi territori nella capacità di essere attrattivi (pp. 113-114).

Gli istituti del *work-life balance* e dei vari tipi di congedi, fino al primo riconoscimento giuridico del *caregiver* familiare, sono significativi perché hanno l'obiettivo di creare spazio per conciliare lavoro e funzioni genitoriali (p. 119 ss.).

Ma, rileva l'autrice, "la questione della genitorialità condivisa non può essere risolta nella flebile logica dei congedi". Essa "postula un ripensamento complessivo dell'organizzazione del lavoro che rigetti in primo luogo quella concezione del lavoro definito avido da Goldin e che consenta la emersione dei bisogni di vita della persona". Per altro verso, "neppure una revisione di tempi e luoghi di lavoro può risultare sufficiente fin-

ché restano in piedi differenziali retributivi tra uomini e donne tali da indurre le famiglie a investire sul lavoro dei primi per lo stesso benessere familiare” (p. 121).

“In realtà i servizi sono gli unici strumenti in grado di fare uscire le donne dalla trappola della cura operando su di un piano trasversale” (p. 126).

Ma, rivela l'autrice, “l'offerta di servizi è storicamente carente nel nostro ordinamento, il quale ha progressivamente sbilanciato la spesa sociale a favore dei trasferimenti pensionistici, a scapito delle politiche per la cura dell'infanzia, l'assistenza agli anziani e l'inserimento sociale delle persone con disabilità”.

L'autrice sottolinea l'impatto differenziato per genere che consegue a questa asimmetria della spesa pubblica, in quanto le donne sono meno presenti fra i fruitori delle prestazioni previdenziali, per gli stessi motivi che ostacolano la loro partecipazione al mercato del lavoro, mentre risultano fra le maggiori beneficiarie dei servizi a carico della spesa sociale che risulta sottofinanziata (pp. 125-129).

D'altra parte, Luisa Corazza rileva che queste carenze e squilibri strutturali del welfare pubblico non possono essere compensati dal c.d. secondo welfare, neppure nella sua dimensione territoriale, né dalle politiche dei bonus e in genere di welfare fiscale pure (troppo) ampiamente utilizzate.

Non solo perché queste ultime misure sono non da oggi frammentate e prese secondo una logica episodica, ma anche perché, operando indistintamente senza soglie minime di reddito, avvantaggiano di fatto le lavoratrici con reddito più alto (p. 142).

Il contrasto al *gender pay gap*, cui è dedicato l'ultimo capitolo del volume, è considerato dall'autrice tra le finalità delle politiche pubbliche. Anche questa è una impostazione originale dell'autrice che, giustamente, segnala la necessità di non ricondurre il *pay gap* nell'ambito esclusivo delle azioni antidiscriminatorie.

In effetti, questa necessità si vede considerando le radici del problema che risale allo schema del *male breadwinner*, secondo cui la tutela economica delle donne proviene essenzialmente dalla famiglia e in definitiva dal coniuge, che si presume il principale percettore del reddito, riservando al reddito delle donne, anche quando lavorano, un carattere meramente integrativo.

È per questo, argomenta Corazza, che è mancata quella spinta sociale che avrebbe permesso di percepire il *gender pay gap* come un problema. A questo va ricondotta

anche l'attenzione a dir poco scarsa del sindacato nei confronti di questa tematica. Anche la contrattazione collettiva ha mantenuto a lungo in vita differenziali retributivi non *gender neutral*, concentrandosi nella difesa dell'occupazione, anche qui *in primis* maschile.

D'altra parte, il *gender pay gap* ha preso storicamente, non solo in Italia, molte forme non inquadrabili nel diritto antidiscriminatorio (p. 150), a cominciare dalla segregazione occupazionale per settori. Questa è stata sostenuta a lungo dalla scarsa presenza delle donne nelle c.d. materie STEM (*Science, Technology, Engineering and Mathematics*) e, per altro verso, dalla minore quantità di lavoro retribuito prestato nella vita dalle donne per liberare tempo da dedicare al lavoro non retribuito di cura.

Senza dire che la contrattazione collettiva ha introiettato modelli di vita incompatibili con un'equilibrata distribuzione dei ruoli di genere, che si sono imposti allo stesso vissuto delle donne².

Cosicché i divari retributivi delle donne hanno potuto perpetuarsi nel tempo senza costituire tecnicamente discriminazioni (p. 156).

Né l'applicazione giudiziaria della normativa di parità ha permesso di scalfire questi divari retributivi in quanto, essendosi a lungo limitata a confrontare retribuzioni di uomini e donne per gli stessi lavori, non coglieva i divari originati da fattori diversi come la segregazione settoriale e da tecniche di inquadramento non *gender neutral*.

Questa criticità della normativa è emersa alla attenzione con la direttiva europea 2023/970 che, oltre a rilanciare gli obblighi aziendali di trasparenza retributiva e ad alleggerire l'onere della prova fino quasi a una completa inversione a danno del datore di lavoro, ha posto in capo a questo l'obbligo di adottare sistemi retributivi che assicurino parità di retribuzione non solo per uno stesso lavoro, ma per un lavoro di valore uguale definito sulla base di criteri oggettivi e *gender neutral*.

La novità è importante, anche se la medesima indicazione era presente nella normativa europea fin dalla prima direttiva sulla parità retributiva (75/117, art. 1), ma è rimasta dimenticata fino a oggi³.

2 Cfr., al riguardo, la recente analisi economica comparata di Charles (2026).

3 Treu (2025).

Questa normativa chiama in causa la capacità della contrattazione collettiva di rivedere i sistemi classificatori per adeguarli ai criteri di parità di genere.

Peraltro, la prima bozza del decreto di recepimento nel nostro paese del 5 febbraio 2025 ridimensiona alquanto l'indicazione europea in quanto stabilisce (art. 4, n. 4) che i sistemi di classificazione e inquadramento previsti dai contratti collettivi nazionali di lavoro (ccnl) o dalla legge costituiscono lo strumento di riferimento ai fini della comparazione in quanto conformi ai criteri di cui al c. 1, in tal modo suggerendo una presunzione di conformità con il principio di parità.

In ogni caso, l'efficacia di questa normativa europea nel combattere i divari retributivi di genere resta dubbia non solo per le possibili resistenze della contrattazione a adeguarsi ai criteri stabiliti nella direttiva, ma anche per i motivi già rilevati che attengono ai fattori strutturali che determinano le diseguaglianze anche retributive del lavoro femminile.

Il volume in commento mostra anche le difficoltà incontrate sul punto dalle diverse soluzioni contenziose e negoziali sperimentate rispettivamente nei sistemi inglese e francese (p. 160 ss.).

Le pagine finali del volume, come sempre sobrie ma incisive, si interrogano sulla (possibile) portata trasformativa della presenza delle donne, ormai non più considerabile accessoria, nel mercato del lavoro.

E indicano due possibili direzioni. La prima riguarda la dimensione dei rapporti individuali di lavoro e segnala la possibilità che leggere i problemi del lavoro con lenti femminili consenta di aprire il lavoro alle esigenze complessive della persona, cioè della vita (p. 175).

La seconda attiene ai rapporti collettivi, in quanto "l'assottigliamento della linea che divide l'ambito domestico da quello lavorativo consente al sindacato di varcare i confini della fabbrica e degli uffici [...] per entrare nel più ampio contesto della comunità", aprendo il campo a nuove occasioni per la attività di autotutela, nonché alla necessità di nuove alleanze (p. 177).

In conclusione, vorrei segnalare un altro pregio del volume e fare una precisazione non solo terminologica sul titolo.

Il pregio riguarda la capacità di cogliere e mettere in evidenza legami delle vicende

del lavoro delle donne e la loro evoluzione nel tempo con la storia politica del paese. Si veda, ad esempio, il rilievo secondo cui “la stagione d'oro del diritto antidiscriminatorio ha coinciso, almeno in Europa, con il declino in campo economico e filosofico delle ideologie a supporto delle politiche di redistribuzione e con l'ascesa di quell'astratta idea di eguaglianza su cui si fonda il pensiero liberale” (p. 93).

Inoltre, l'autrice mette in evidenza l'importanza che il *timing* dell'abbattimento delle barriere al lavoro delle donne ha avuto sulla loro possibilità di approfittare dei cicli economici espansivi favorevoli, indicando esempi della storia nordamericana e italiana (pp. 100-101).

Quanto alla precisazione riguardante il titolo, il volume mostra bene i fattori strutturali che ostacolano il lavoro delle donne come la loro condizione nella società e indica una molteplicità di misure di policy necessarie per rimuovere tali ostacoli.

Al riguardo, rilevo che queste misure non sono solo di carattere redistributivo, anche se queste sono forse prevalenti, ma comprendono interventi per l'*empowerment* delle donne che incidono sulle loro capacità personali e collettive e più in generale, come afferma la stessa autrice (p. 102), interventi che attengono alla politica dello sviluppo economico.

Riferimenti bibliografici

Charles M. (2026). *Deciphering Sex Segregation. Vertical and Horizontal Inequalities in Ten National Labor Markets*. Relazione presentata alla Conferenza internazionale in memoria di Marco Biagi, Modena, 19-20/03/2026.

Treu T. (2025). *Parità retributiva e lavoro di pari valore*. GL, n. 37, 29/09/2025.

Il lavoro delle donne tra normativa e avvocatura

di Tatiana Biagioni¹

La lettura del libro di Luisa Corazza è stata per me estremamente interessante e una vera fonte di ispirazione. Penso che tutti gli iscritti all'AGI (Avvocati Giuslavoristi Italiani) dovrebbero leggerlo, perché offre spunti preziosi per riflettere in merito alla penalizzazione delle donne nel mercato del lavoro e indica un nuovo percorso volto a superare questa disuguaglianza, un percorso che si affianchi al diritto antidiscriminatorio.

È fondamentale, infatti, una seria riflessione che ripensi alle politiche di genere prestando una maggiore attenzione al tema della redistribuzione del lavoro di cura e alle differenze che sono presenti all'interno dell'universo femminile.

Promuovere il lavoro delle donne non significa assecondare il mero inserimento delle donne all'interno di un mercato del lavoro costruito intorno al soggetto maschile, né rimuovere il carattere plurale che si nasconde dietro all'universo femminile.

In tema di non discriminazione e uguaglianza sostanziale, il ruolo dei giuslavoristi è – e dovrebbe essere – centrale. Tuttavia, dal mio punto di vista, il nostro contributo non ha ancora prodotto quell'impatto anche culturale che mi sarei aspettata. Negli ultimi vent'anni, avremmo potuto incidere di più nella realtà del Paese, promuovendo un cambiamento più diffuso e strutturale.

Penso, ad esempio, alle azioni di contrasto alle discriminazioni collettive: esistono esperienze importanti, in particolare in materia di discriminazione di genere, ma si tratta di interventi ancora sporadici e non sistematici, che non hanno dato vita a un vero movimento organico di tutela collettiva

Ricordo con particolare interesse un'azione collettiva promossa molti anni fa dalla Consiglieria di parità regionale nei confronti di un istituto bancario in cui, all'epoca, lavoravano quasi esclusivamente uomini. La situazione era sotto gli occhi di tutti, eppure nessuno l'aveva mai formalmente contestata. L'intervento della Consiglieria portò a un cambiamento significativo, aprendo la strada a nuove assunzioni e a un riequilibrio reale all'interno dell'azienda.

¹ Avvocata giuslavorista, Presidente AGI, già Consiglieria di parità per la Provincia di Milano.

Eppure, nonostante esempi come questo, il diritto antidiscriminatorio in Italia non ha trovato quella piena applicazione che la realtà sociale ed economica renderebbe necessaria. Riflettendo su questo dato, non posso fare a meno di interrogarmi anche sul ruolo dell'avvocatura italiana. Si tratta ancora oggi di un contesto fortemente segnato da una "centralità maschile": le donne rappresentano ormai circa la metà degli iscritti agli ordini professionali, ma persistono differenziali reddituali enormi — mediamente intorno al 50%, con punte che arrivano fino al 70% a Milano.

Si consideri peraltro che siamo di fronte a un'avvocatura che si sta progressivamente femminilizzando. Nel libro di Luisa Corazza si affronta proprio il tema dei settori che si "femminilizzano" e del conseguente mutamento degli equilibri economici e di potere: le professioni che si aprono alle donne, spesso, finiscono per impoverirsi sul piano retributivo. È un dato che fa riflettere, perché racconta molto della struttura culturale ancora profondamente radicata nel nostro Paese.

Nella mia esperienza professionale, soprattutto alcuni anni fa, mi è capitato spesso di incontrare persone che avevano subito comportamenti discriminatori e che si rivolgevano al mio studio solo dopo aver consultato altri professionisti. In molti casi, il problema discriminatorio non era stato riconosciuto né approfondito, talvolta liquidato come questione di difficile dimostrazione. Eppure, la normativa in materia prevede un meccanismo fondamentale: l'alleggerimento dell'onere probatorio, che consente alla parte che agisce di non dover dimostrare integralmente il fatto discriminatorio, ma di fornire elementi di fatto idonei a fondarne la presunzione. È un principio cardine del diritto antidiscriminatorio, troppo spesso ignorato o comunque non compreso appieno.

Questa realtà ha determinato, negli anni, una crescente attenzione al tema sia da parte dell'avvocatura istituzionale che di quella associazionistica.

In particolare, AGI ha inserito già dal 2012 tra i propri scopi statutari la promozione delle pari opportunità all'interno dell'associazione, dell'avvocatura e, più in generale, del mondo del lavoro. All'interno di AGI, l'introduzione delle quote di genere ha rappresentato un passaggio importante: ha consentito a molte colleghe di assumere ruoli di responsabilità nei vari organismi associativi, fino a rendere la parità una realtà concreta e ormai percepita come normalità.

Tuttavia, il persistente e drammatico differenziale reddituale tra avvocati e avvocate dimostra che resta ancora molto da fare all'interno della professione. I Comitati pari opportunità lavorano da anni con impegno, ma spesso incontrano difficoltà nel tradurre in risultati tangibili il loro lavoro.

Non di rado, inoltre, sono le stesse colleghe a ostacolare, seppur inconsapevolmente, questo processo di cambiamento culturale. Ma non c'è da stupirsi: cresciamo tutte e tutti nello stesso humus culturale, ancora fortemente segnato da una visione androcentrica, soprattutto nel mondo delle professioni. Una dinamica analoga si riscontra anche nel sindacato, dove le strutture e le rappresentanze femminili faticano ancora a conquistare piena visibilità e potere decisionale.

Io collaboro da tempo con un'organizzazione sindacale dei lavoratori e conosco bene questa realtà. Anche nel sindacato, a mio avviso, è necessario lavorare in profondità per modificare una cultura di riferimento che ancora fatica a riconoscere la centralità del tema della discriminazione, nonostante la sua evidente rilevanza.

Spesso, infatti, la difficoltà risiede nel distinguere tra un piano "culturale" e un piano "giuridico". Ad esempio, cosa si intende davvero per *molestia*? Non dovrebbe rilevare la percezione soggettiva della singola persona, ma la definizione giuridica da applicare alla realtà concreta. E questo passaggio – dall'esperienza individuale alla qualificazione giuridica – non è sempre lineare, né semplice da compiere.

È quindi evidente come esista la necessità di una formazione profonda e diffusa sulla materia antidiscriminatoria: un tema che riguarda non solo il dovere di competenza per gli avvocati, ma anche la necessità di un percorso formativo serio e continuativo per tutte e tutti coloro che, a vario titolo, si trovano a intercettare le persone che lavorano e le imprese.

Un altro tema fondamentale riguarda la struttura stessa del mercato del lavoro, che storicamente, come detto, è stato pensato e costruito a misura di lavoratore, non di lavoratrice. Mi piace spesso dire che si tratta di un vestito cucito per qualcun altro: le donne cercano di indossarlo, di adattarlo alla propria realtà, ma rimane pur sempre un abito pensato per altri corpi, altre vite, altre esigenze.

Un esempio eloquente è quello del differenziale occupazionale tra uomini e donne, che oggi si attesta intorno al 18-19%. Come sottolinea anche Luisa Corazza nel suo libro, questo dato colloca le donne italiane tra le ultime in Europa. Parliamo di divario occupazionale in un momento in cui i livelli di occupazione femminile sono ai massimi storici: un apparente traguardo che, però, non racconta la qualità del lavoro femminile, né le condizioni in cui viene svolto.

Sarebbe necessario interrogarsi più a fondo sulla tipologia di occupazione che caratterizza oggi il lavoro delle donne, spesso precario, a tempo parziale o concentrato in

settori meno tutelati e meno retribuiti. Il dato sull'occupazione femminile, se letto senza questa prospettiva critica, rischia di essere fuorviante e di nascondere le disuguaglianze strutturali che ancora permeano il nostro mercato del lavoro.

In questa realtà già molto complessa per il nostro Paese, continuano a esistere norme che, di fatto, incentivano le dimissioni delle lavoratrici madri. Penso in particolare all'articolo 55 del decreto legislativo 151 del 2001, una disposizione di cui, a mio avviso, si parla troppo poco e che invece ha prodotto effetti profondamente dannosi nel corso di oltre 20 anni.

Questa norma consente alle lavoratrici madri di rassegnare volontariamente le dimissioni nel primo anno di vita del proprio figlio o figlia, percependo dall'azienda l'indennità di mancato preavviso e dallo Stato l'indennità di disoccupazione (NASpI). In pratica, si tratta di un meccanismo che finisce per "invitare" le donne a lasciare il lavoro, con un costo economico a carico della collettività.

È una contraddizione evidente: da un lato si promuovono politiche per l'incremento dell'occupazione femminile, dall'altro si mantiene in vigore una norma che, nei fatti, incentiva l'abbandono del lavoro. Una legge che può apparire, in superficie, come una misura di sostegno, ma che in realtà ha contribuito a escludere migliaia di donne dal mercato del lavoro, spesso in modo definitivo.

Dal 2001 a oggi, le dimissioni presentate ai sensi dell'art. 55 del d.lgs. 151/2001 rappresentano un dato silenzioso ma drammatico, che racconta non solo l'esistenza di una disuguaglianza ancora strutturale, ma anche la mancanza di politiche realmente orientate alla permanenza e alla valorizzazione delle donne nel mondo del lavoro.

I dati parlano chiaro: in occasione della nascita del primo figlio, una donna su cinque decide di uscire dal mercato del lavoro utilizzando questa norma; al secondo figlio, la percentuale sale a una su due. Un dato che evidenzia con chiarezza la fragilità strutturale del nostro sistema di tutele.

Perché accade questo? La risposta è, purtroppo, evidente: mancano sistemi di welfare realmente efficaci, capaci di sostenere le donne nel periodo complesso dei primi anni di vita dei figli. È un momento della vita in cui, senza aiuti concreti, continuare a lavorare diventa estremamente difficile. E così, anziché creare infrastrutture che valorizzino la maternità come risorsa sociale e consentano alle madri di restare nel mercato del lavoro, si è scelta la strada più semplice: rendere più agevole l'uscita.

Un'uscita che, però, ha conseguenze drammatiche e durature. Significa interrompere carriere, creare "buchi" pensionistici, accumulare danni contributivi spesso irreversibili. Come sottolinea anche Luisa Corazza, questo si traduce in un enorme divario pensionistico tra uomini e donne, con una conseguente riduzione dell'autonomia economica femminile.

Mi domando se non sarebbe più giusto – e più coerente con le politiche di parità effettiva – utilizzare quelle stesse risorse pubbliche per sostenere la permanenza nel lavoro, aiutando le lavoratrici e le imprese a trovare soluzioni che consentano di non interrompere i rapporti occupazionali.

Tutto ciò dovrebbe indurci a riflettere sul senso profondo delle norme e sui loro effetti concreti. È necessario imparare a valutare le leggi anche in base al loro impatto in termini di parità e inclusione, e avere il coraggio di modificare – o abolire – quelle che producono risultati opposti agli obiettivi dichiarati. Alcune norme, come questa, non solo non funzionano, ma vanno ripensate con urgenza.

Quando ero Consigliera di parità della Provincia di Milano ho promosso e finanziato un progetto volto a intercettare tutte le donne che si recavano presso l'Ufficio territoriale del lavoro di Milano per convalidare le dimissioni rassegnate nel primo anno di vita del proprio figlio o figlia. L'obiettivo era comprendere le ragioni profonde di una scelta che, pur spesso dettata da necessità contingenti, avrebbe inciso in modo significativo sul loro futuro personale e professionale.

Le storie e le testimonianze raccolte in quel contesto sono poi confluite in una pubblicazione dal titolo *Uscite transitorie*: un titolo che rispecchiava l'intento e la percezione di molte di loro, convinte che si trattasse solo di una pausa temporanea dal lavoro. Purtroppo, per la maggior parte non è stato così. Il rientro nel mercato del lavoro è avvenuto – quando possibile – dopo molto tempo, con condizioni contrattuali peggiorative e un danno previdenziale spesso irreversibile.

Questa esperienza mi ha resa ancora più consapevole della necessità di ripensare le norme che, invece di proteggere, finiscono per danneggiare, e di avviare una riflessione seria su come le politiche del lavoro possano realmente sostenere la continuità occupazionale e la parità effettiva.

Il saggio di Luisa Corazza affronta un tema di grande interesse, quello del rapporto sul personale con dati disaggregati per genere, previsto dall'art. 46 del d.lgs. 198/2006. Si tratta di uno strumento di trasparenza che offre una vera e propria "fotografia" della

situazione aziendale, con dati distinti per genere, che le imprese con più di 50 dipendenti (in passato 100) sono tenute a redigere ogni due anni.

È uno strumento esistente da oltre trent'anni, ma che ha assunto una nuova rilevanza dopo la riforma del 2021, la quale ha rafforzato il suo valore per lavoratrici e lavoratori, che possono accedervi in caso di controversie. Per le imprese è da sempre uno strumento molto importante, da utilizzare come occasione per guardarsi allo specchio e analizzare in modo oggettivo le proprie dinamiche interne.

I dati contenuti nel rapporto sono estremamente significativi: consentono di comprendere non solo la distribuzione di uomini e donne all'interno dell'organizzazione, ma anche le differenze di inquadramento, le progressioni di carriera, i licenziamenti, la diffusione del part-time e, soprattutto, i differenziali retributivi per inquadramento aziendale.

Si tratta, in sostanza, di un osservatorio privilegiato sulla parità di genere reale, uno strumento che – se utilizzato in modo consapevole – può diventare un punto di partenza per politiche aziendali più eque e inclusive.

Poter utilizzare questo documento, in passato, non è stato affatto semplice. È stata una vera e propria battaglia, perché i rapporti sul personale non erano sempre nella disponibilità delle organizzazioni sindacali e, talvolta, le stesse Consigliere di parità regionali – destinatarie della trasmissione – non li rilasciavano, invocando motivazioni legate alla privacy.

Oggi, invece, la situazione è profondamente cambiata: come detto, in caso di controversie, questi rapporti devono essere consegnati alle lavoratrici e ai lavoratori. Si tratta di una novità importante e di una grande risorsa, che consente finalmente una maggiore trasparenza e un accesso effettivo alle informazioni interne alle aziende.

Un altro tema che merita attenzione, e che rappresenta una delle novità più rilevanti nella promozione di un mercato del lavoro libero da discriminazioni di genere, è quello della certificazione della parità di genere.

Si tratta di uno strumento che mira a favorire il cambiamento attraverso la trasparenza e la premialità, riconoscendo sgravi contributivi e un punteggio aggiuntivo alle aziende certificate nell'ambito degli appalti pubblici.

La certificazione non è una mera formalità burocratica, è un processo di analisi e auto-

valutazione che coinvolge diversi ambiti aziendali – dalla cultura organizzativa alla governance, dalla gestione delle risorse umane alle opportunità di crescita e inclusione delle donne, fino alla parità retributiva, alla tutela della genitorialità e alla conciliazione vita-lavoro.

Un percorso, dunque, che segna un cambio di passo importante: non più solo norme sanzionatorie, ma un approccio virtuoso e trasformativo, capace di incidere realmente sulla struttura e sulla cultura delle imprese.

Tuttavia, questo sistema rischia di essere messo in discussione dall'istituto dell'avvalimento. Come è noto, l'avvalimento è un contratto attraverso il quale un'impresa (detta *ausiliaria*) mette a disposizione di un'altra (l'*avvalente*) i propri requisiti tecnici, finanziari o professionali, consentendole di partecipare a una gara pubblica.

In questo contesto, può accadere che un'azienda non certificata riesca comunque ad acquisire un punteggio premiale sfruttando la certificazione di un'altra impresa tramite avvalimento. Si tratta di una possibilità che, pur formalmente lecita, rischia di snaturare il valore sostanziale della certificazione di genere, trasformandola da percorso di crescita interna a mero strumento competitivo.

Dal punto di vista sistematico, il meccanismo dell'avvalimento applicato alla certificazione di genere determina un effetto distorsivo rispetto alla *ratio legis* dell'istituto. La certificazione, infatti, non costituisce un mero requisito formale o un titolo astratto, ma rappresenta l'esito di un processo articolato di analisi e miglioramento organizzativo, volto a promuovere la parità di genere all'interno delle imprese attraverso interventi strutturali e culturali.

La certificazione di genere nasce come strumento di trasformazione sostanziale, non come etichetta da apporre sulle imprese. È pensata per promuovere cambiamenti reali e duraturi, costruiti attraverso analisi interne approfondite, capaci di mettere in luce le dinamiche culturali e organizzative che incidono sulle pari opportunità. Ogni percorso di certificazione è, o dovrebbe essere, un abito su misura, cucito sulle specificità di ciascuna realtà aziendale, frutto di un lavoro attento e progressivo di autovalutazione e miglioramento.

A rendere la situazione ancora più paradossale è il fatto che imprese di piccole dimensioni – con poco più di cinquanta dipendenti, e dunque appartenenti alla fascia 3 della UNI/PdR 125:2022 – possano “prestare” la propria certificazione a grandi realtà multinazionali con migliaia di dipendenti, appartenenti alla fascia 4.

È evidente che un simile meccanismo snaturi completamente la *ratio* dell'istituto, riducendo un percorso di analisi e miglioramento organizzativo a un mero requisito formale.

La certificazione di genere è concepita per favorire una trasformazione profonda dell'organizzazione aziendale, orientandola verso una cultura realmente attenta alle differenze di genere e capace di tradurre i principi di parità in pratiche concrete. Per questo motivo, a mio avviso l'istituto dell'avvalimento risulta del tutto estraneo a tale logica e, anzi, potenzialmente dannoso, poiché rischia di svuotare di significato un percorso concepito per promuovere cambiamenti sostanziali, non meri adempimenti formali.

Luisa Corazza dedica una parte significativa del suo lavoro al ruolo delle Consigliere di parità, riflettendo sull'impatto effettivo della loro azione. Su questo tema è necessario rilevare come, a fronte di competenze tuttora rilevanti in materia di vigilanza sull'applicazione della normativa antidiscriminatoria e di legittimazione a intervenire in giudizio nei casi di comportamenti discriminatori, le risorse destinate a tali figure siano state nel tempo progressivamente azzerate.

Negli anni in cui ho ricoperto il ruolo di Consigliera di parità, la disponibilità di risorse economiche ha consentito di promuovere numerosi interventi in giudizio e di realizzare iniziative di promozione delle pari opportunità attraverso progetti finanziati con il fondo dedicato alle Consigliere. Oggi, al contrario, la mancanza di risorse rende estremamente difficile svolgere un'azione incisiva. Si tratta di un evidente paradosso istituzionale: le competenze delle Consigliere di parità restano formalmente intatte, ma l'assenza di risorse economiche e organizzative ne compromette in modo sostanziale l'effettività, svuotandone la funzione di tutela e promozione.

Non si può chiedere a tale figura di incidere realmente sul piano della tutela e della promozione delle pari opportunità se non le vengono assicurate risorse adeguate a svolgere il proprio mandato.

Senza un investimento concreto, il rischio è che tale figura resti una presenza simbolica, priva di strumenti.

La tutela del lavoro femminile nel diritto antidiscriminatorio europeo: spunti per una critica postcoloniale

di Mia Caielli¹

SOMMARIO: Premessa. 1. Le origini statunitensi del diritto antidiscriminatorio europeo, tra individualismo liberale e femminismo bianco borghese. 2. Fare i conti con il peccato originale, ovvero limitare gli effetti escludenti delle politiche emancipazioniste. 3. Considerazioni conclusive.

Premessa

Il volume di Luisa Corazza, *Il lavoro delle donne? Una questione redistributiva*, offre molteplici spunti per comprendere e andare alla radice delle criticità dell'attuale diritto antidiscriminatorio di matrice eurounitaria, nonostante le revisioni cui è andato di recente incontro e nonostante la sua applicazione da parte della Corte di giustizia UE. Quest'ultima, soprattutto nelle pronunce rese in via pregiudiziale, ha infatti spesso fornito interpretazioni estensive delle disposizioni dei Trattati e delle direttive in materia di parità di genere sin dagli anni Settanta. Eppure, molti nodi restano irrisolti e certe questioni di particolare attualità tralasciate oppure non adeguatamente inquadrare alla luce del mutevole e mutato contesto sociale ed economico.

L'attenzione in questo scritto è rivolta principalmente a due resistenze che le normative europee, anche e soprattutto per come vengono trasposte e attuate negli ordinamenti nazionali, oggi dimostrano con particolare evidenza. Da un lato, la resistenza di fronte a quelle istanze di riconoscimento che Sandra Fredman intende volte a rimediare allo "stigma, stereotipizzazione, umiliazione e violenza" (2016, p. 730) che alcune soggettività sono costrette a subire a causa della costruzione sociale di determinate caratteristiche personali e che richiedono un accomodamento delle differenze. Dall'altro, la resistenza alla comprensione delle discriminazioni in chiave intersezionale che rende faticosa la tutela delle donne in quanto soggetti con identità multiple che, oggi

¹ Professoressa associata di Diritto pubblico comparato presso l'Università di Torino.

più di ieri, si discostano dal modello della donna bianca borghese assunto a paradigma del costituzionalismo di genere europeo.

1. Le origini statunitensi del diritto antidiscriminatorio europeo, tra individualismo liberale e femminismo bianco borghese

Ai fini di un'adeguata comprensione della portata innovativa delle normative europee in materia di tutela del lavoro femminile, pare utile ricordare come molti dei Paesi fondatori della Comunità Economica Europea (CEE) avessero già adottato e sperimentato misure legislative volte a facilitare l'accesso e la permanenza delle donne nel mercato del lavoro al momento della ratifica del Trattato di Roma del 1957, dell'emanazione delle prime pronunce della Corte di giustizia di applicazione dell'art. 119 in materia di parità salariale e, soprattutto, dell'adozione della prima Direttiva europea in materia di lavoro femminile, ovvero la Direttiva 76/207/CEE del Consiglio, del 9 febbraio 1976, "relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro".

Tra questi vale la pena menzionare l'Italia, in cui la tutela delle donne lavoratrici è oggi il portato di un susseguirsi di normative che, a partire dagli anni Settanta dello scorso secolo, hanno dato progressiva attuazione della Costituzione, che stabilisce, all'art. 3, il principio di eguaglianza dinanzi alla legge senza distinzioni di sesso e all'art. 37, soprattutto laddove riconosce e protegge l'"essenziale" funzione familiare della donna, stabilendo che le condizioni di lavoro devono consentirle di adempierla e garantendo una speciale protezione a lei e al bambino o alla bambina. Basti pensare alla legge n. 1204 del 1971, che ha indubbiamente rappresentato un passo significativo nella direzione della tutela delle donne, contemplando il divieto di licenziamento dalla gravidanza al primo anno di vita del bambino o della bambina, l'astensione obbligatoria prima e dopo il parto e il diritto a periodi di astensione facoltativa o per malattia del bambino o della bambina, peraltro preceduta da altri interventi legislativi analoghi tra i quali la legge 26 agosto 1950, n. 860 della cui natura spiccatamente protettiva molto si è scritto (cfr. Ballestrero, 1979).

È però innegabile che l'evoluzione del diritto europeo abbia influito notevolmente sulla produzione normativa statale successiva. L'obiettivo di uniformare il diritto dei Paesi membri dell'attuale Unione europea in materia di parità genere ha prodotto due effetti che ai fini del presente scritto è importante sottolineare: innanzitutto, ha facilitato il riconoscimento delle cause e degli effetti della subordinazione femminile nel settore

occupazionale, così accelerando il cammino – talvolta stentoreo – verso il riconoscimento di diritti ulteriori volti a migliorare la partecipazione femminile nel mercato del lavoro, pur mantenendo determinate tutele che tengano conto delle specificità femminili; in secondo luogo, come già evidenziato da Marzia Barbera, ha comportato che “il diritto nazionale [entrasse] nell’orbita del diritto comunitario” (2003, citata da Corazza, 2025, p. 37, n. 58) e, preme qui precisare, lì vi restasse.

Ora, è indubbio che l’intervento del legislatore comunitario abbia impresso una svolta determinante alla tutela antidiscriminatoria, in Italia come in tutti i Paesi oggi appartenenti all’Unione europea. Non è questa la sede per elencare tutte le ragioni che inducono a ritenere il corpus di norme elaborato dalle istituzioni europee, Corte di giustizia inclusa, a partire dalla adozione e interpretazione della Direttiva 76/207/CEE: ci si limita a evidenziare come questo si sia rivelato idoneo a correggere il tiro delle misure nazionali spesso orientate a salvaguardare l’“essenzialità” della funzione familiare della donna, dichiarata in Costituzione, più che a mettere in discussione la tradizionale divisione di ruoli tra i generi e a promuovere le pari opportunità agendo sulle condizioni di svantaggio che accompagnano la presenza femminile nel mondo del lavoro. Ciò è avvenuto soprattutto grazie all’ampliamento della legittimazione ad agire in giudizio a soggetti collettivi e all’individuazione di ‘nuove’ forme di discriminazione da contrastare, quali la discriminazione indiretta e la molestia – sia basata sul sesso, sia sessuale – insieme con la previsione delle azioni positive come strumenti volti a favorire l’accesso femminile a settori del lavoro e professioni a predominanza maschile.

Qui, ad avviso di chi scrive, sorge una questione problematica legata alla derivazione nordamericana dei diversi concetti chiave che sono oggi parte integrante del diritto antidiscriminatorio europeo e che, se da un lato contribuiscono alla maggiore efficacia della tutela delle donne lavoratrici, dall’altro rappresentano un ostacolo al superamento dei limiti che questa oggi mostra. Venendo a questi ultimi, v’è da domandarsi se l’impronta statunitense non abbia influito sulla costruzione della parità di genere da parte del legislatore europeo prevalentemente come emancipazione. È indubbio, come spiega Tamar Pitch, che l’emancipazione sia “prerequisito per la libertà femminile” (2008, p. 277), ma quest’ultima si persegue e si realizza attraverso politiche che non possono essere incentrate solo sulla richiesta di condivisione del potere e di presenza femminile nel lavoro retribuito. Vi sono elementi per dubitare che il velo dell’eguaglianza formale si sia davvero squarciato con le normative statunitensi di contrasto alla segregazione razziale da cui è derivato il diritto all’eguaglianza di genere poi esportato nel vecchio continente². L’adozione di misure volte a contrastare la condizione

2 Come invece ritiene Luisa Corazza considerando l’impatto trasformativo del movimento per i

di svantaggio e marginalizzazione della popolazione afroamericana nonostante la fine del regime giuridico di apartheid, costantemente sottoposte al vaglio di una Corte Suprema sempre alla ricerca di un appiglio costituzionale che consentisse di salvarle in nome di un non scritto principio di parità sostanziale, non ha infatti scalfito i valori individualistici e liberali cui è informata la Costituzione statunitense e che hanno finito per permeare anche la maggior parte delle politiche europee in materia, almeno fino a un'epoca piuttosto recente. Basti riflettere, ad esempio, sulla natura simmetrica, bidirezionale, della tutela dalle discriminazioni di genere che pare una versione attenuata e mascherata della *gender blindness* che, per secoli, ha caratterizzato il diritto occidentale e che continua a essere la cifra delle misure giuridiche adottate con l'intento di ridurre la subordinazione delle donne senza però nominarle. O, ancora, all'ottica ancora prevalentemente assimilazionista dei molteplici interventi normativi che non paiono idonei a svelare la finzione della neutralità del diritto rispetto a caratteristiche dell'essere umano: neutralità che non è stata messa in discussione nel momento della scrittura delle disposizioni sulla parità di genere che non sono state pensate "con occhi di donna" (Corazza, 2025, p. 44). Qui sta, dunque, un punto di debolezza dell'impianto normativo europeo alla cui costruzione il femminismo della differenza con il suo carico di critica del soggetto liberale titolare di diritti, come fintamente astratto e neutro, ma avente invece un corpo ed esperienze maschili, non ha potuto contribuire. Le prime normative europee contemplavano infatti misure volte all'eguaglianza tra i sessi che corrispondevano a ideali assimilativi che mi pare essere stati oggi superati solo parzialmente, soprattutto nella misura in cui non sono state accompagnate da un ripensamento dell'organizzazione del lavoro e in ragione della loro inadeguatezza a risolvere la questione della 'doppia presenza' cui è dedicato ampio spazio nel Capitolo IV del volume di Corazza. È forse eccessivo ritenere che il diritto vigente tenda a perpetuare la naturale destinazione delle donne all'ambito domestico, ma mi pare difficile negare che ancora troppo spesso "la differenza sessuale femminile viene fittiziamente cancellata, neutralizzata, anzi richiede di non essere notata per evitare che funzioni come elemento di discriminazione" (Cavarero, Guaraldo, 2025, p. 73). E se benvenute sono le normative recenti, tra cui la Direttiva europea 2019/1158 sull'equilibrio tra vita professionale e vita familiare, che muovono dall'assunto per cui le "politiche in materia di parità di trattamento dovrebbero mirare ad affrontare la questione degli stereotipi relativi alle professioni e ai ruoli sia maschili sia femminili, e [...]l'uso di meccanismi per conciliare attività professionale e vita familiare da parte dei padri, come il congedo o le modalità di lavoro flessibili, ha dimostrato di incidere positivamente sulla riduzione della percentuale di lavoro domestico non retribuito svolto dalle donne e di

diritti civili "sull'apparato tecnico grazie al quale le disegualianze vengono contestate e corrette sul piano concreto" (2025, p. 25).

lasciare loro più tempo per il lavoro retribuito³, è bene considerare come le beneficiarie di tali nuove misure siano una percentuale di donne non maggioritaria. E non mi pare che questo risultato sia un'eterogeneità dei fini del diritto antidiscriminatorio di matrice europea, come invece suggerisce Luisa Corazza (p. 56), quanto piuttosto la conseguenza dell'aver immaginato una certa donna, sicuramente bianca, cristiana e borghese, quale destinataria delle politiche di parità tra i generi⁴.

2. Fare i conti con il peccato originale, ovvero limitare gli effetti escludenti delle politiche emancipazioniste

Per intervenire sulle derive e le lacune dell'attuale tutela del lavoro femminile, soprattutto laddove crea una gerarchia tra donne, alcune più eguali di altre e, quindi, al fine di non prolungare quella che Luisa Corazza definisce "guerra tra povere" (p. 133), la comprensione dei vizi originari nascosti pare opportuna.

Il primo di questi attiene, come si è osservato in precedenza, alla impermeabilità del diritto antidiscriminatorio al femminismo della differenza. Da ciò discende l'approccio prevalentemente emancipazionista e assimilazionista di alcune politiche che non sono in grado di sovvertire la gerarchia di genere. Detto altrimenti, obiettivo ultimo della promozione della presenza femminile nel mercato del lavoro e, soprattutto, nelle posizioni apicali come nei luoghi decisionali, non dovrebbe essere (solo) quello di soddisfare il diritto individuale di ogni donna a competere in modo libero ed equo e ad avere le stesse opportunità lavorative degli uomini, bensì di rifondare l'universalità e il patto sociale, contribuendo a rescindere il 'contratto sessuale' che, come spiega Carole Pateman (1997), avrebbe preceduto il contratto sociale su cui si fondano le liberal-democrazie contemporanee.

Qui il pensiero va alla Direttiva UE 2022/2381 "riguardante il miglioramento dell'equilibrio di genere fra gli amministratori delle società quotate e relative misure" che obbliga gli Stati membri a garantire il 40% dei ruoli di amministratore senza incarichi esecutivi e il 33% di tutti i posti di amministratore al 'sesso sottorappresentato' che l'Italia ha preceduto con l'adozione della c.d. legge Golfo-Mosca, n. 120/2011 che, in seguito alle modifiche intervenute nel 2019, prevede una quota di partecipazione del genere

3 Così recita il *Considerando* n. 11 della Direttiva.

4 Cfr., *inter alia*, Angela P. Harris che, sul finire del secolo scorso, aveva denunciato come nel pensiero giusfemminista dominante "it is mostly white, straight, and socioeconomically privileged people who claim to speak for all of us" (Harris, 1990, p. 588).

meno rappresentato almeno pari al 40% nell'ambito dei consigli di amministrazione delle società quotate e partecipate. Ora, dall'entrata in vigore di queste azioni positive i progressi in termini di accesso femminile ai ruoli apicali delle imprese sono stati costanti: sono ormai diversi i rapporti che indicano come la presenza femminile nei ruoli e nelle società indicate dalla normativa sia in aumento costante⁵. Eppure, questo tipo di politiche, come è stato efficacemente sottolineato nella letteratura critica del femminismo liberale, tende a lasciare la maggioranza delle donne a raccogliere i frammenti di vetro del soffitto rotto da una minoranza esigua di esse: "così il femminismo rischia di diventare un hashtag di tendenza e un veicolo di autopromozione, utile a elevare l'1%, più che a liberare il 99%" (Arruzza, Bhattacharya, Fraser, 2019, p. 2).

Non si intende qui sminuire l'importanza di politiche come queste, ma preme segnalare come possano rivelarsi per certi versi rischiose in un momento come quello attuale, in cui la questione dell'eguaglianza sociale è messa in secondo piano, in cui gli interventi redistributivi vanno lasciando spazio a politiche di evidente stampo neoliberista.

Ecco allora che la domanda dell'economista Katrine Marçal, "chi cucinava la cena di Adam Smith?"⁶, ripresa da Corazza (2025, p. 18), può essere riformulata con "chi cucina la cena delle donne amministratrici delegate?". La risposta è semplice: altre donne, il più delle volte provenienti dal Sud del mondo il cui lavoro domestico è sì retribuito, a differenza di quello della immaginaria signora al servizio dell'economista scozzese, ma spesso precario, sottopagato, e associato a stigmatizzazione⁷. Insomma, le battaglie femministe degli ultimi decenni sono state combattute solo da e per un certo tipo di donna, andando a creare nuove gerarchie che l'attuale diritto antidiscriminatorio fatica a scardinare. Eccolo, dunque, il suo secondo vizio originario con cui è necessario fare i conti oggi: è stato pensato senza ascoltare la voce delle donne che oggi ne sono destinatarie nella misura in cui fanno la loro esperienza del genere nei paesi che lo applicano.

È vero che ora anche il legislatore europeo ha iniziato a utilizzare il termine 'intersezionalità' (si pensi alla Direttiva UE 970/2023 in materia di parità salariale) ma occorrerà vigilare sugli strumenti e le modalità attraverso cui si renderà il contrasto

5 Si veda, da ultimo, il Rapporto Consob 2024 sulla corporate governance delle società quotate italiane, che attesta la crescita rispetto agli anni precedenti della percentuale di società in cui le donne sono ugualmente o più rappresentate rispetto a quello maschile negli organi di amministrazione.

6 Marçal (2015).

7 Si rinvia sul tema ai contributi contenuti in Olivito (2016).

alle discriminazioni che colpiscono le donne non solo in base al genere ma anche in base al credo e all'etnia e ad altri fattori effettivo.

Ci si limita qui a ricordare come l'intersezionalità, nel viaggio che ha compiuto negli ultimi anni dagli Stati Uniti all'Europa grazie alla diffusione del pensiero di studiose tra i cui nomi spiccano quelli di Kimberlé Crenshaw e Angela Harris, ha subito un "processo di 'whitening'" denunciato da autorevole dottrina giusfemminista⁸: la risposta all'intreccio delle diverse identità femminili, e delle forme di discriminazione che queste subiscono, tenderebbe a trascurare le esperienze di oppressione delle donne non bianche. Quale emblema del fraintendimento si assume qui la giurisprudenza anche assai recente sull'accesso al lavoro, sia pubblico, sia privato, delle donne musulmane, al contempo nella stragrande maggioranza dei casi donne con background migratori e appartenenti a minoranze etniche, in quanto bene esprime la difficoltà di comprendere e affrontare lo svantaggio che deriva dall'intersecarsi indistinto di genere, etnia, religione, classe sociale.

3. Considerazioni conclusive

La questione della diversificazione dell'universo femminile opportunamente evidenziata nel volume di Luisa Corazza (2025, pp. 83-92) è una delle sfide che il diritto antidiscriminatorio di matrice europea si trova meno attrezzato ad affrontare per le ragioni che si sono evidenziate. Occorre infatti ricordare come l'analisi femminista occidentale abbia per certi versi rappresentato una forma di colonialismo intellettuale: *"legal, economic, religious, and familial structures are treated as phenomena to be judged by Western standards"* (Mohanty, 1984, p. 351), contribuendo così a ridurre le donne di origine straniera, migranti, appartenenti a minoranze etniche e religiose in soggetti passivi. Evitare che la subordinazione femminile che i sistemi giuridici europei contrastano con normative sempre più coraggiose si trasferisca sulle donne razzializzate è quanto mai prioritario.

È quindi inevitabile chiedersi se sia sufficiente un'evoluzione giurisprudenziale o se, invece, sia necessaria una revisione del diritto derivato europeo in materia di parità di genere in ambito lavorativo, al fine di aggiornarlo tenendo conto delle esperienze e condizioni di tutte le donne lavoratrici.

⁸ Cfr., inter alia, Bilge (2014).

Un segnale positivo giunge da alcuni recenti interventi normativi: oltre alla già menzionata direttiva sulla trasparenza salariale, meritano attenzione le Direttive (UE) 2024/1499 e 2024/1500 volte a rafforzare efficacia, indipendenza e poteri degli organismi nazionali di parità, anche attraverso l'esplicita promozione di un approccio intersezionale. Quella che è spesso definita come la quarta ondata di femminismo, attento anche alle donne trascurate dai movimenti e gruppi femminili che hanno contribuito alla scrittura delle direttive europee in materia di parità di genere nonché, ancora prima, di buona parte del diritto antidiscriminatorio nazionale⁹, può giocare un ruolo di impulso tutt'altro che trascurabile, sia tramite l'ingresso di sue voci negli *equality bodies* che si andranno a rinnovare, sia proponendosi come interlocutore dei legislatori e dei giudici tramite i ben noti strumenti lobbistici e di partecipazione ai giudizi tramite interventi in qualità di *amici curiae*.

Le corti avrebbero del resto già a disposizione divieti, come quello di discriminazione indiretta, da far valere almeno per rivedere interpretazioni sul divieto per le donne musulmane di indossare il velo sul luogo di lavoro, purtroppo riaffermati ancora di recente, che denotano, scrive bene Ilenia Ruggiu, un "diffuso atteggiamento proibitivo nei confronti di alcuni elementi dell'abbigliamento degli stranieri sia il frutto dell'eredità coloniale con cui l'Europa non ha ancora completamente chiuso i conti" (2018).

Riferimenti bibliografici

Arruzza C., Bhattacharya T., Fraser N. (2019). *Femminismo per il 99%. Un manifesto*. Roma-Bari: Laterza

Ballestrero M.V. (1979). *Dalla tutela alla parità. La legislazione italiana sul lavoro delle donne*. Bologna: Il Mulino.

Bilge S. (2014). *Whitening Intersectionality. Evanescence of Race in Intersectionality Scholarship*. *Racism and Sociology*, 5, p. 175 ss.

Cavarero A., Guaraldo O. (2025). *Donna si nasce (e qualche volta lo si diventa)*. Milano: Mondadori.

9 Si pensi alla European Women's Lobby, del cui carattere euro/etnocentrico molto è stato scritto.

Christoffersen A. (2022). *Developments in the Appropriation of Intersectionality by White Feminism in European Policy*. *European Journal of Politics and Gender*, p. 267 ss.

Corazza L. (2025). *Il lavoro delle donne? Una questione redistributiva*. Milano: FrancoAngeli.

Crenshaw K. (1989). *Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics*. *The University of Chicago Legal Forum*, 1989(1), p. 139 ss.

Fredman S. (2016). *Intersectional Discrimination in EU Gender Equality and Non-Discrimination Law*. Bruxelles: European Commission.

Fredman S. (2016). *Substantive Equality Revisited*. *International Journal of Constitutional Law*, 14(3), p. 712 ss.

Harris A.P. (1990). *Race and Essentialism in Feminist Legal Theory*. *Stanford Law Review*, 42, p. 581 ss.

Lombardo E., Verloo M. (2009). *Institutionalizing Intersectionality in the European Union?* *International Feminist Journal of Politics*, 11(4), p. 478 ss.

Olivito E. (2020). *Gender and Migration in Italy: A Multilayered Perspective*. Taylor & Francis Ltd.

Pateman C. (1997). *Il contratto sessuale*. Roma: Editori Riuniti.

Pitch T. (2008). *La libertà femminile può passare per i diritti*, in Buttarelli R., Giardini F. (a cura di), *Il pensiero dell'esperienza*. Milano: Baldini Castoldi Dalai, p. 275 ss.

Ruggiu I. (2018). *"Spogliare" i migranti. I divieti contro kirpan, burqa, hijab come eredità coloniale europea*. Testo disponibile al sito <https://www.lacostituzione.info/index.php/2018/02/08/spogliare-i-migranti-i-divieti-contro-kirpan-burqa-hijab-come-eredita-coloniale-europea/> (data ultima consultazione, 15/10/2025).

Oggi che la donna lavora... Riflessioni sul lavoro in una prospettiva di genere

di Anna Cavaliere¹

SOMMARIO: Introduzione. 1. Lavoro di riproduzione sociale ma non solo. 2. Lavoro ed emancipazione. 3. Il trentennio glorioso. 4. La stagione europea dei diritti delle donne. 5. Oggi che la donna lavora...

Introduzione

Era il 1968 quando Evelyn Sullerot, nel suo testo dedicato al lavoro delle donne, scriveva: "Questo libro è dedicato a tutti coloro che, uomini o donne, professano sul lavoro delle donne opinioni totalmente concluse o assolute: sia che lo deplorino, come una mostruosa caratteristica dei nostri giorni, sia che ne facciano una sorta di toccasana, o la sola strada aperta oggi alla donna, senza vederne le difficoltà. Più in particolare, questo libro è dedicato a tutti quelli che usano ripetere: oggi che la donna lavora" (Sullerot, 1977, trad. it., p. 3).

Circa trent'anni dopo, richiamando il testo di Sullerot, nell'introduzione di un importante volume dal titolo *Il lavoro delle donne*, Angela Groppi aggiungeva: "A circa trent'anni da quella data il quadro di riferimento è profondamente mutato [...]. Il senso comune continua ad avere soprassalti – compiaciuti o ansiosi – quando le donne irrompono in qualche cittadella tradizionalmente maschile, ma nel complesso appare pacificato, per lo meno a livello di discorso sulla normalità del lavoro femminile fuori dalle mura domestiche. Le inchieste ufficiali si interrogano in maniera specifica su natura e qualità del lavoro delle donne, misurandone la portata rispetto a quello maschile e tenendo conto nel computo anche delle attività non destinate al mercato e quindi non retribuite" (Groppi, 1996, pp. V-VI).

Pubblicati a trent'anni di distanza l'uno dall'altra, i due testi consentono di tracciare,

¹ Professoressa associata di Filosofia del diritto presso l'Università degli Studi di Salerno.

con relativa precisione, il perimetro di idee, ragionamenti e anche stereotipi che per decenni hanno caratterizzato la riflessione relativa al lavoro delle donne.

Un trentennio dopo, in una società che per diversi aspetti è profondamente mutata, non solo per ragioni di politica economica ma anche perché è significativamente invecchiata², sembra meritorio valutare se quel perimetro conservi una certa validità.

Risulta assai utile, a tal fine, il testo di Luisa Corazza *Il lavoro delle donne? Una questione redistributiva*, il quale fornisce un'analisi accurata delle trasformazioni che il lavoro delle donne ha subito negli ultimi decenni e ci aiuta a smentire alcuni dei più diffusi (e perniciosi) luoghi comuni che ancora lo caratterizzano (Corazza, 2025).

1. Lavoro di riproduzione sociale ma non solo

Un primo pregiudizio relativo al lavoro delle donne è che esso costituisca un fatto recente, una significativa novità nella storia della civiltà umana.

Questo luogo comune era già stato messo in evidenza efficacemente nel testo di Sullerot, nel quale si legge "Quelli che usano oggi ripetere: oggi che la donna lavora...". Esso può essere smentito agevolmente utilizzando almeno due diversi argomenti.

In primo luogo, le donne hanno svolto, per secoli e in maniera quasi esclusiva, gran parte di quel lavoro che la riflessione femminista ha definito "di riproduzione sociale". Se facciamo riferimento esclusivamente all'età moderna, possiamo richiamare la lettura di Silvia Federici, la quale individua come parte del processo di appropriazione originaria realizzato dal modo di produzione capitalistico durante la sua preistoria il confinamento delle donne all'interno dello spazio domestico. Lì viene svolta la maggior parte del lavoro di riproduzione non retribuito: la gestione della casa, la preparazione dei pasti, l'allevamento dei figli, la cura delle persone non autonome. Tutte attività essenziali per rendere una società stabile e farla progredire, perfino per renderla performante, eppure invisibili, trasformate in un naturale compito femminile.

Può risultare utile a tal proposito un avvertimento. Se è vero, come sostiene Federici, che il capitalismo sfrutta il confinamento femminile del lavoro domestico – lo capitalismo, appunto – certamente esso non lo inventa.

2 Sul tema cfr. Favi (2021). Una riflessione sul rapporto tra invecchiamento della popolazione ed effettività dei diritti in Bernardini (2022).

Il fenomeno ha origini ben più risalenti, tanto da avere suscitato dispute perfino tra gli storici dell'età antica: ricerche recenti (Wengrow-Graeber, 2015) confermano come già nel 5000 a. C. l'organizzazione spaziale degli spazi domestici nell'antica Grecia riflettesse una forma di divisione del lavoro organizzato sulla base del genere, e risultasse funzionale a custodire l'attività di cura nella parte più protetta (e nascosta) della casa. L'idea che la cura sia, più che un lavoro, una mansione naturalmente femminile, sembra attraversare con formulazioni e intensità diverse molte civiltà antiche, giungendo fino ad oggi: potremmo considerarla una delle più riuscite e resistenti narrazioni del patriarcato (Aureli-Giudici, 2020).

In secondo luogo, se anche assumiamo un'accezione ristretta del lavoro, che consideri tale solo quelle attività svolte al di fuori delle mura domestiche – il lavoro cosiddetto produttivo – resta fuorviante affermare che tutte le donne ne siano rimaste escluse fino a pochi decenni orsono.

Nell'età antica, durante il medioevo e a lungo nella modernità, il lavoro al di fuori delle mura domestiche è stato precluso a lungo a molte donne, ma non a tutte e non in tutti i luoghi allo stesso modo.

È possibile trovare anche sui manuali scolastici i nomi di donne che, durante le epoche, si sono distinte in differenti ambiti professionali. Potremmo dire – azzardando un anacronismo – che esse hanno sfondato il soffitto di cristallo: l'ostetrica Trotula de Ruggiero, la mercante veneziana Pasqua Zantani, la pittrice Artemisia Gentileschi sono solo gli esempi più noti.

A queste donne dovremmo però aggiungere tutte quelle dei ceti meno abbienti per le quali, durante i secoli, il lavoro extradomestico (che si aggiungeva spesso a quello di cura) perfino nella forma più faticosa e alienante – la schiavitù – ha rappresentato, più che uno strumento di riconoscimento e di riscatto sociale, una mera necessità, un logorante destino (Fermani, 2024).

2. Lavoro ed emancipazione

Nel corso della storia moderna, è l'avvento della rivoluzione industriale a porre all'ordine del giorno la questione del lavoro, da un punto di vista generale e anche in rapporto al tema dell'emancipazione femminile.

A partire dalla metà dell'Ottocento e per circa un secolo, all'interno del dibattito fem-

minista si determina una sorta di dicotomia, che prende le mosse proprio a partire dal tema del lavoro.

Il femminismo liberale – con esponenti come John Stuart Mill ad Harriot Taylor – si rivolge soprattutto alle donne delle classi più abbienti, per le quali il lavoro al di fuori delle mura domestiche resta spesso precluso, lasciandole imprigionate nella gabbia dorata del benessere casalingo³.

Esso individua pertanto nel lavoro extra-domestico uno dei grimaldelli per scardinare la condizione di subordinazione femminile, liberando le donne da una condizione che essi descrivono come una condanna ad un'infanzia sempiterna.

Su ben altre posizioni si colloca il femminismo socialista – che, nella prima metà del Novecento coinvolge esponenti come Aleksandra Kollontaj – il quale si rivolge soprattutto alle donne appartenenti al proletariato. Esso presenta una concezione decisamente meno romantica del lavoro, che per molte donne e molti uomini costituisce un mero strumento di alienazione.

La liberazione delle donne non può avvenire pertanto attraverso il lavoro, ma, in maniera più ampia, attraverso la liberazione del lavoro. Insomma, se l'Ottocento è il secolo in cui il proletariato smette di essere semplicemente una classe in sé, ovvero un insieme di individui che si trovano nella stessa posizione rispetto alla proprietà dei mezzi di produzione e diviene una classe per sé, ovvero acquisisce coscienza di avere degli interessi comuni e quindi di appartenere al medesimo gruppo sociale, questo influenza anche la percezione del lavoro delle donne. Esso diventa una questione squisitamente politica che il capitalismo, a lungo, tenta di aggirare: per decenni, esso estende il grado di sfruttamento del lavoro fino ai bambini e ricaccia tutte le questioni relative alla riproduzione sociale nel privato, come denuncia lucidamente già Engels. Occorre quindi attendere almeno gli inizi del ventesimo secolo perché sia posto in essere un primo tentativo di affrontare la questione del lavoro delle donne in maniera sistematica. A Weimar la Costituzione del 1919, che prevede un lungo elenco di diritti sociali (art.7), riconosce la parità tra uomini e donne (109) nel matrimonio (119) e stabilisce che questo principio valga anche in ambito lavorativo (128)⁴.

3 Sul tema, cfr. un testo classico Cavarero – Restaino (2002). La dicotomia femminismo liberale-femminismo socialista naturalmente non racchiude la complessità delle varianti femministe che, nel corso dei decenni, si sviluppano. Una ricostruzione dei femminismi da una prospettiva globale è presente in Rochefort (2023).

4 Un inedito immaginario femminista si impose negli anni della Costituzione di Weimar, ed

Nei decenni successivi, l'avvento del secondo conflitto mondiale contribuisce a mutare la percezione dell'utilità del lavoro delle donne (anche per l'impiego di gran parte di esse nell'industria, a causa della momentanea mancanza di manodopera maschile) e le Costituzioni del secondo dopoguerra non possono più aggirare le istanze di parità di genere anche in ambito lavorativo.

La Costituzione italiana esplicita all'art. 1 che la Repubblica è fondata sul lavoro, rendendo quindi questa attività il fulcro della cittadinanza democratica, e sancisce all'art. 3 la piena uguaglianza – formale e sostanziale – tra i sessi. Non a caso, nella stesura dell'articolo, specialmente della seconda parte, che stabilisce il principio normativo dell'uguaglianza di fatto, risulta determinante il contributo di due madri costituenti: Angelina Merlin e Teresa Mattei. Il principio di uguaglianza ispira le norme sulla parità salariale, la parità dei diritti della donna lavoratrice (art. 37) e il pari accesso ai pubblici uffici (art. 51)⁵.

3. Il trentennio glorioso

Come mette in luce il libro di Luisa Corazza, le norme presenti nella Costituzione esprimono adeguatamente lo spirito promozionale e ambizioso delle madri e dei padri costituenti, ma, come avviene per altri ambiti (i diritti del lavoro in generale, l'istruzione, la sanità, il diritto di famiglia etc.), la Carta si dimostra di ben difficile attuazione.

A lungo permangono nel nostro ordinamento norme che violano palesemente il principio di uguaglianza formale in materia di lavoro. Basti pensare che, fino al 1963, alle donne resta precluso l'accesso in magistratura e fino al 1999 alla carriera militare; fino al 1969 restano in vigore tabelle retributive differenziate tra uomini e donne e, infine, occorre attendere il 1977 per avere una legge, la l. 903, sulla parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro.

Rispetto alla questione della parità dei diritti del lavoro tra uomini e donne, il legislatore sembra procedere "a tentoni" e con estrema cautela.

Il capitalismo regolato dallo Stato – il modello economico che le democrazie di massa sperimentano durante il trentennio c.d. glorioso – consente di fornire alcune risposte

alimentò non pochi pregiudizi e stereotipi, come quello della *Neue Frau*. Sul tema cfr. Mancinelli (2022).

5 Sul tema, cfr. Fondazione Nilde Iotti, 2018 e N. D'Amico, C. D'Amico (2020).

alle istanze provenienti dalle classi lavoratrici attraverso l'uso del welfare, ovvero l'investimento di risorse pubbliche nel sistema sanitario, nell'istruzione, nell'assistenza all'infanzia e nelle pensioni di anzianità. Questo senza dubbio contribuisce a migliorare la vita di molte lavoratrici, ad alleggerirne la vita nel privato, a favorirne l'inclusione politica, ecc. Tuttavia, non si determina un radicale cambio di registro sul tema del lavoro femminile e, soprattutto nei contesti privati, sono le donne che continuano a occuparsi del lavoro di cura e di riproduzione sociale.

Il modello predominante resta quello del *male breadwinner*: il maschio lavoratore rappresenta il principale percettore di reddito in famiglia, mentre la donna percepisce un reddito minore, oppure non svolge alcuna attività retribuita e si occupa del lavoro di cura.

Anche il sindacato, che pure porta avanti battaglie importanti di democrazia sostanziale, resta a lungo sordo rispetto alla possibile conciliazione tra lavoro salariato e lavoro di cura, considerata una questione minore. L'art. 36 Cost., che si riferisce al "diritto ad una retribuzione [...] sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa" sembra riconosciuto soprattutto agli uomini (e di certo non a tutti, in quanto permangono in diverse aree del Paese realtà di lavoro povero e sottopagato).

Grazie anche all'impulso dei movimenti femministi, nel corso degli anni Settanta l'universo del lavoro comincia ad essere interessato da riforme importanti e sistematiche, come la legge sulla protezione della maternità (1971), le quali cominciano a modificare il mondo del lavoro.

Al contempo, si comincia a mettere in evidenza che il linguaggio giuridico non è neutro, e che pertanto non ci si possa accontentare della mera assimilazione delle donne all'universo maschile: non si può assicurare la parità semplicemente trattando le donne "come se" fossero uomini, perché esse non lo sono. Alcune misure quindi, seppure contravvengano al principio di uguaglianza inteso in senso formale, possono essere giustificate in virtù della "differenza" femminile: non tanto naturale, quanto politica e sociale.

Pensiamo alle misure che consentono alle donne di accedere alla pensione di anzianità prima degli uomini: esse risultano più comprensibili solo attraverso una lettura complessa della società che tenga conto del lavoro informale che le donne spesso svolgono all'interno dei contesti familiari. O a quelle che prevedono delle quote rosa: queste norme si spiegano con la difficoltà per le donne di inserirsi in alcuni settori – come le forze armate, o la politica – considerate tradizionalmente maschili.

4. La stagione europea dei diritti delle donne

Possiamo aggiungere che, accanto alla storia nazionale, c'è anche una stagione europea dei diritti del lavoro delle donne, ed essa viene ricostruita con attenzione nel volume di Corazza.

Essa inizia con l'inserimento del principio di parità retributiva nel Trattato di Roma. Prosegue con il libro bianco dedicato a *Crescita, competitività, occupazione* pubblicato nel 1993 dalla Commissione europea presieduta da Jacques Delors; il Trattato di Amsterdam (1997) e il riconoscimento del principio di uguaglianza al Capitolo III della Carta dei diritti dell'UE e si conclude (per ora) con il piano di rilancio denominato Next Generation EU. In quest'ultimo documento, l'*empowerment* femminile diventa un obiettivo centrale, anche alla luce di quanto previsto dall'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile.

Si tratta di una strada che usa soprattutto il linguaggio antidiscriminatorio e che potremmo considerare per certi versi alternativa rispetto a quella nazionale, per quanto riguarda le strategie utilizzate e forse anche per gli scopi perseguiti.

Nel Trattato di Roma, infatti, la parità retributiva viene individuata non come un obiettivo in sé, riconducibile a un certo modello di equità sociale, ma come una strategia *antidumping*, finalizzata a evitare che la manodopera femminile a basso costo possa avvantaggiare alcuni Paesi a discapito di altri. Si tratta di una finalità, d'altra parte, perfettamente comprensibile all'interno di un trattato che si propone come scopo prioritario non l'unità politica, bensì la creazione di un mercato unico. È opportuno ricordare però, come fa l'autrice, come ancora il Trattato di Amsterdam dedichi ampio spazio al principio di uguaglianza – e quest'ultimo assume un ruolo cardine nel processo di costruzione dell'Unione Europea – ma declinandolo in una prospettiva antidiscriminatoria, che si focalizza sulla posizione della singola persona potenzialmente discriminata e ricorre soprattutto all'intervento delle corti, piuttosto che immaginare strategie generali di redistribuzione della ricchezza che coinvolgano i lavoratori e le lavoratrici in quanto classe.

Infine, il piano Next Generation EU si concentra sul *gender gap* ma lo analizza in primo luogo in quanto fattore in grado di rallentare la crescita economica. Pertanto, indica come possibili strategie di contrasto non tanto le politiche sociali, quanto quelle per lo sviluppo.

Insomma, il modello europeo propone un altro modello di promozione del lavoro fem-

minile che più che sottrarre potere al mercato (che era quanto, sostanzialmente, si proponevano di fare i modelli di welfare), tenta di utilizzare il mercato stesso come volano di un certo tipo di sviluppo, per superare, come si dice nel volume, il lavoro avido. Confida, in altre parole, nella capacità inclusiva che, nel lungo periodo, il mercato possa produrre. Ci sembra d'altra parte che questa sia la concezione sottesa a tutte quelle analisi che, per ridimensionare il *gender gap*, sottolineano l'importanza di soluzioni come il secondo welfare.

Se questa strada possa produrre in futuro progresso è ancora presto per dirlo. Alcuni dati però ci consentono di affermare che le politiche neoliberali non hanno concorso finora né al superamento del *gender gap*, né, in generale, alla causa femminista. Al contrario, come ha affermato Andersen, proprio per il modo in cui hanno operato – in maniera parcellizzata – hanno prodotto l'effetto di frammentare la lotta femminista, trasformando molte battaglie in mere "questioni di nicchia" (Andersen, 2011).

5. Oggi che la donna lavora...

Per concludere, veniamo ad oggi. Nel nostro ordinamento – il volume di Corazza lo evidenzia con chiarezza – sembra in gran parte superato il regime di preclusioni formali che impediva alle donne di accedere a talune professioni o incarichi. Al contrario, come abbiamo detto, il legislatore ha in qualche circostanza previsto una discriminazione positiva in favore delle donne, per tentare di favorirne l'accesso al lavoro extradomestico. La discriminazione di genere continua però evidentemente a operare, pure in maniera surrettizia, considerando che nel nostro Paese permangono fenomeni come il soffitto di cristallo, ovvero si registra uno sparuto accesso da parte delle donne nelle condizioni apicali delle aziende; il *gender pay gap*, ovvero una significativa differenza salariale tra i generi e, in generale, si registra ancora una scarsa partecipazione da parte delle donne al mercato del lavoro.

Tutti questi elementi spiegano perché l'Italia occupi nel *Global Gender Gap Report* (una classifica che coinvolge 146 Paesi) l'ottantasettesimo posto.

Il volume mette in luce che ci troviamo di fronte soprattutto a un problema redistributivo, ricordando che le conquiste maggiori a vantaggio delle donne lavoratrici sono avvenute durante una stagione politica – il trentennio glorioso – che, pur con tutti i limiti che sono stati segnalati (primo fra tutti l'ancoraggio a un modello di organizzazione sociale di tipo *male breadwinner*) ha determinato un incremento dei diritti sociali di cui certamente si sono avvantaggiate anche le donne.

Quel modello relegava la gestione della cura in gran parte negli spazi privati, eppure offriva alcuni “alleggerimenti”: scuole, asili nido, sanità pubblica, un sistema – se non compiutamente universale – relativamente inclusivo di previdenza sociale. Oggi, per effetto delle politiche neoliberali, quegli alleggerimenti risultano molto meno efficaci, proprio in un momento storico in cui, paradossalmente, ce ne sarebbe maggior bisogno: le istanze di emancipazione femminile attraverso il lavoro extradomestico, da una parte, e la perdita del potere d'acquisto da parte dei consumatori negli ultimi decenni, dall'altra, hanno infatti determinato un superamento di fatto del modello di reddito familiare in favore di uno *dual earner*, in cui, all'interno di un nucleo familiare, sono entrambi i coniugi a lavorare a tempo pieno e a essere percettori di reddito. Si verifica, in altre parole, il grado massimo di rimozione del lavoro di cura, o, come l'ha definito Nancy Fraser, una gravissima, irreversibile crisi della cura. Rispetto a questo, non possiamo che fare nostre le conclusioni a cui giunge Corazza, la quale ricorda che “L'impatto di genere sulle riforme del welfare è ancora troppo poco studiato, ma soprattutto è un tema che non riceve l'attenzione politica che merita. Appare ad esempio del tutto contraddittorio il percorso seguito dalle politiche sociali europee nell'ultimo quindicennio, dove mentre la mano destra imponeva agli stati pesanti misure di austerità che non potevano non ripercuotersi sul sistema dei servizi pubblici, la mano sinistra proclamava le “magnifiche sorti e progressive” del women empowerment” (Corazza, 2025, p. 126).

Riferimenti bibliografici

Andersen G. E. (2011). *La rivoluzione incompiuta. Donne, famiglie, welfare*. Bologna: Il Mulino.

Aureli, P. V. Giudici, M. S. (2020). *Orrore Familiare. Per una critica dello spazio domestico*, in *Disagiotopia. Malessere, precarietà ed esclusione nell'era del tardo capitalismo*, a cura di Florencia Andreola. Ladispoli: D Editore, p. 130 ss.

Bernardini M. G. (2022). *Capaci di scegliere?* Lavoro Sociale, Erickson n.6, p. 75 ss.

Cavarero A., Restaino F. (2002). *Le filosofie femministe. Due secoli di battaglie teoriche e pratiche*. Milano: Mondadori.

Corazza L. (2025). *Il lavoro delle donne? Una questione redistributiva*. Milano: Franco-Angeli.

D'Amico N., D'Amico C. (2020). *Le ventuno tessitrici della Costituzione. I profili e gli interventi delle donne che fecero parte dell'Assemblea costituente*. Milano: FrancoAngeli.

Sullerot E. (1977). *La donna e il lavoro, Storia e sociologia del lavoro femminile* (1968). Milano: Bompiani.

Favi J. (2021). *Invecchiare, Prospettive antropologiche*. Milano: Meltemi.

Fermani A. (2024). *Donne lavoratrici nell'antichità*, in AA. VV. (a cura di), *Idee di lavoro e di ozio per la nostra civiltà*. Firenze: Firenze University Press, p. 125 ss.

Fondazione Nilde Iotti (2018). *L'Italia delle donne. Settant'anni di conquiste*. Roma: Donzelli.

Groppi A. (a cura di) (1996). *Il lavoro delle donne*. Roma-Bari: Laterza.

Mancinelli F. (2022) (a cura di), "Vorsicht, ich bin kein Mann!". *Il tipo sociale della Neue Frau nella cultura visuale della Repubblica di Weimar*. Bologna: ARTYPE.

Rochefort F. (2023). *Femminismi. Uno sguardo globale* (2018). Roma-Bari: Laterza.

Wengrow D., Graeber D. (2015). *Farewell to the 'Childhood of Man': Ritual, Seasonality, and the Origins of Inequality*. *Journal of the Royal Anthropological Institute*, n. 21(3).

La tutela delle donne nel lavoro domestico. Una vulnerabilità sempre più invisibile

di Beatrice Dassori¹

SOMMARIO: 1. Snodi del lavoro domestico nel panorama socio-giuridico contemporaneo. 2. In principio fu la crisi della riproduzione sociale. 3. Il progresso sotto il segno del welfare-fai-da-te. Esternalizzazione e sottotutela del lavoro domestico. 4. Il lavoro domestico nell'epoca della globalizzazione. Transnazionalizzazione e *global care chains*. 5. Il lavoro domestico alla prova della *gig-economy*. 6. Considerazioni conclusive.

1. Snodi del lavoro domestico nel panorama socio-giuridico contemporaneo

Il tema su cui intendo confrontarmi con l'autrice è quello del lavoro domestico, che nel libro viene analizzato in una prospettiva intersezionale, alla luce sia della forte presenza di lavoratrici migranti sia della prevalenza femminile che caratterizza il settore.

In questo contributo proverò a mostrare come il lavoro domestico sia stato attraversato da tre fenomeni che, nel loro succedersi e sovrapporsi, hanno progressivamente accresciuto la vulnerabilità e l'invisibilità delle lavoratrici domestiche: l'esternalizzazione; la transnazionalizzazione; l'avvento delle piattaforme digitali.

In questo contesto, politiche di welfare insoddisfacenti e un quadro regolatorio debole (con riferimento alla disciplina legislativa del lavoro domestico), complicato (con riferimento all'immigrazione) e incerto (con riferimento al *platform work*), hanno dato vita, e via via alimentato, una dinamica di "scaricamento" della cura – della casa e della persona – su donne svantaggiate, in una condizione di sottotutela e, nei casi più gravi, di vero e proprio sfruttamento.

¹ Assegnista di ricerca in Diritto del lavoro presso l'Università degli Studi di Milano.

2. In principio fu la crisi della riproduzione sociale

Nelle concezioni filosofiche dei grandi pensatori illuministi dell'economia classica del Settecento (Adam Smith e David Ricardo) si rintraccia nel modo più compiuto, pur all'interno di differenti formulazioni della teoria del valore, la distinzione fra lavoro produttivo e lavoro improduttivo. Il primo, associato alle attività remunerate e generatrici di capitale (non più limitato, dunque, all'agricoltura, come sostenevano i fisiocratici di Quesnay), il secondo, riferito ad attività considerate non produttive e incapaci di accrescere direttamente il valore economico, fra le quali quelle domestiche. Questa impostazione contribuì a escludere il lavoro domestico dal novero delle attività rilevanti per la formazione della ricchezza nazionale e, più in generale, dalla dimensione visibile dell'economia politica classica.

Da questo quadro teorico, unitamente, sul piano sociologico, a una costante femminilizzazione del lavoro domestico, mistificato come attività svolta per istinto e per amore – e, dunque, in sostanza, de-lavorizzata –, discenderà la marginalizzazione e la invisibilità sociale, politica e giuridica del lavoro domestico per oltre due secoli.

Bisogna aspettare gli anni Settanta del Novecento perché alcune femministe e attiviste (tra cui Dalla Costa, Fortunati, Federici e James) evidenziassero che è il lavoro delle donne, nascosto dentro le mura domestiche ed escluso dal rapporto salariale, “la condizione di possibilità”² della riproduzione della merce forza lavoro generativa del plusvalore. A queste innovative produzioni teoriche, basate su una riformulazione critica del concetto marxiano di riproduzione sociale e lavoro produttivo, si accompagnò, a livello internazionale, la campagna per il salario al lavoro domestico, che però finì col fallire.

L'approccio che si adottò fu, piuttosto, quello che Louise Toupin chiama “strategia di conciliazione famiglia-lavoro”³. Le donne lottarono per entrare nel mercato del lavoro salariato al pari degli uomini, ma la responsabilità e il carico di lavoro che le donne già svolgevano in casa fu lasciato nelle loro mani oppure redistribuito sulla base di semplici negoziazioni private tra marito e moglie, senza una ristrutturazione collettiva o socializzata della divisione del lavoro domestico. Stando così le cose, l'accesso delle donne al lavoro salariato e “produttivo” non le liberò affatto dal lavoro riproduttivo.

Sennonché, col tempo, le famiglie iniziarono a faticare nel gestire le esigenze della

2 Arruzza, Bhattacharya, Fraser (2019, p. 71).

3 Toupin (2023).

riproduzione sociale. A partire dagli anni Ottanta, l'affermazione di politiche di ispirazione neoliberista – fondate su deregolamentazione, privatizzazione e ridimensionamento del ruolo dello Stato sociale – ha progressivamente eroso le reti pubbliche di protezione e di sostegno alla famiglia. Contestualmente, i processi di finanziarizzazione dell'economia e la crescente precarizzazione del lavoro hanno reso più instabile il reddito familiare. In assenza di un adeguato sostegno pubblico per far fronte ai bisogni di cura, tali trasformazioni hanno preparato il terreno a quella che Nancy Fraser ha definito una vera e propria "crisi della riproduzione sociale"⁴.

3. Il progresso sotto il segno del welfare-fai-da-te. Esternalizzazione e sotto tutela del lavoro domestico

Il mancato sviluppo di una coerente ed efficace politica di sostegno e promozione della famiglia, nonché la presenza di un intervento pubblico di tipo essenzialmente riparatorio, nel quadro di politiche neoliberali di smantellamento del welfare, hanno contribuito a creare l'*humus* culturale e sociale idoneo allo sviluppo di una sorta di "via italiana" alla crisi della riproduzione sociale, che ha trovato una composizione nel c.d. welfare fai-da-te (o *welfare do-it-yourself*, abbreviato in DIY)⁵. Si tratta di un sistema fondato sulla esternalizzazione del lavoro domestico da parte delle famiglie (non per forza ad alto reddito) a tate, colf e badanti; in questo modo, la riproduzione sociale ha iniziato ad avvenire anche tramite lavoro salariato, entro quello che Federici definisce "rapporto cameriera-signora"⁶.

Il sistema del welfare fai-da-te, per reggersi, necessita di lavoro flessibile e a basso costo. Esso finisce, dunque, per dipendere "dalle condizioni di lavoro sub-standard in termini di salario, tutele, orari, etc. in cui le lavoratrici operano. Qualsiasi miglioramento di tali condizioni rischia di alterare il precario equilibrio che rende vantaggiosa tale soluzione"⁷.

In questo quadro, l'ordinamento ha finito, in qualche modo, per accettare una sotto-

4 Fraser (2016).

5 Ex multis, v. Da Roit, Sabatinelli (2005); Ferrera (1966, pp. 67 ss.); Sarti (2016, p. 201); Turrini (1977); G. De Simone (2009).

6 Federici (2012).

7 Sarti (2011).

protezione delle lavoratrici domestiche – e, dunque, il basso costo del lavoro di cura⁸. La risalente disciplina del lavoro domestico (l. 2 aprile 1958, n. 339), sostanzialmente “sottrattiva” in quanto “consistente nella non applicazione delle tutele predisposte per gli altri lavoratori”⁹, rende l'Italia non in linea con quanto previsto dalla Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) n. 189 con riferimento a diversi snodi regolatori: la disciplina dell'orario di lavoro, il compenso per lo straordinario, i periodi di riposo giornaliero e settimanale e le ferie annuali, la materia contributiva ammortizzatori sociali, la disciplina della sicurezza sul lavoro, la maternità. Non appare fuori tempo ricordare che il settore è stato trascurato dal legislatore anche durante la recente fase della emergenza pandemica¹⁰. Più di recente, la questione della parità di trattamento delle lavoratrici domestiche si è riproposta nel dibattito relativo al salario minimo, senonché gli stessi sostenitori della soglia minima legale (i famosi 9 euro) si sono resi conto che la sua applicazione al lavoro domestico sarebbe problematica per le famiglie.

D'altronde, l'OIL stessa – invero, con una certa dose di ambiguità – benché ponga alla base della Convenzione n. 189 lo slogan “*domestic work is work*”, nel Rapporto relativo all'adozione della Convenzione definisce il lavoro domestico “*work like no other*”, e chiarisce che ad esso si applicano tutti gli *international labour standard* salvo che sia diversamente specificato¹¹.

All'interno del descritto panorama regolativo al ribasso, si pone anche un problema in punto di effettività. I pochi diritti garantiti ai lavoratori domestici sono, nei fatti, scarsamente esercitati. Fra le cause, certamente il *metus* del lavoratore domestico nei confronti del datore in ragione della libera recedibilità. Ma anche – e soprattutto nel caso di cura alla persona – il c.d. *prisoner of love dilemma*¹², per cui la dimensione intima e la particolare natura dei compiti svolti possono rendere difficile sottrarsi alle richieste che vanno al di là del contratto.

Sotto la lente della logica “sottrattiva” si può leggere anche la questione delle *Tagesmutter* (termine tedesco che si traduce con “mamme di giorno”), donne che svolgono attività di cura e educazione all'infanzia presso il proprio domicilio. La loro attività è

8 De Simone (2019, pp. 633 ss.); Borelli (2016, pp. 81 ss.); S. Borelli (2021, pp. 282 ss.).

9 De Martino (2021, p. 57).

10 Borelli (2020, p. 183).

11 International Labour Office 2010, p. 11

12 Kittay (1999, pp. 117 ss.).

stata ricondotta all'eccezione dell'art. 2, co. 2, lett. a), d.lgs. 81/2015, mediante accordi collettivi nazionali che regolano le collaborazioni nel settore (v. Accordo Quadro 2018; rinnovo 2024), restando in tal modo esclusa dall'applicazione della disciplina del lavoro subordinato prevista per le collaborazioni etero-organizzate ai sensi dell'art. 2 comma 1. Anche per questa via si è consolidata, dunque, la specialità in negativo del lavoro di cura e si è riprodotta la segmentazione di genere nel mercato del lavoro.

Sul fronte contrattual-collettivo, un elemento suscettibile di accentuare la vulnerabilità e la sotto tutela delle lavoratrici domestiche, specialmente in termini di basse retribuzioni, si rinviene nella proliferazione di contratti collettivi per il settore, da cui discendono evidenti rischi di *dumping* anche per l'estrema frammentazione sul fronte della rappresentanza datoriale.

Uscendo dalle maglie della legalità, la condizione di irregolarità in cui spesso si svolge il lavoro domestico costituisce un efficace strumento di pronto contenimento del costo del lavoro. Non a caso, il lavoro domestico è uno dei settori in cui è maggiormente diffuso il lavoro nero e il lavoro grigio, nonché l'uso distorto di forme contrattuali atipiche o flessibili e la somministrazione illecita. Le situazioni di irregolarità sono, peraltro, agevolate dalla condizione di separatezza e inviolabilità che presiede lo spazio domestico, tale da rendere anche più difficili i controlli ispettivi¹³.

4. Il lavoro domestico nell'epoca della globalizzazione. Transnazionalizzazione e *global care chains*

A cavallo fra gli anni Ottanta e Novanta iniziò un processo di transnazionalizzazione del settore, che diede vita a un modello di organizzazione delle attività domestiche basato sull'esternalizzazione per mezzo di forza lavoro migrante (il c.d. *migrant in the family model of care*¹⁴). Questo sistema è stato reso possibile dal significativo aumento dei flussi migratori, a loro volta alimentati dai cambiamenti geopolitici e dagli squilibri demografici e socio-economici a livello internazionale che hanno reso l'Italia un punto di arrivo di stranieri, regolari e irregolari, spesso privi di particolari professionalità e dunque alla ricerca di una attività semplice anche a condizioni di lavoro perlopiù rifiutate dai lavoratori nazionali¹⁵.

13 Paraciani, Rizza (2021, pp. 1 ss.).

14 Sarti (2016, pp. 39 ss.).

15 Ambrosini (2013).

Questo *care drain*¹⁶ (una vera e propria *expropriation*, per dirlo con Nancy Fraser¹⁷), una estrazione massiccia della cura dai Paesi più poveri verso quelli più ricchi, impatta notevolmente sui paesi di provenienza delle lavoratrici. Queste ultime si trovano a loro volta a delegare, di regola a un'altra donna, le attività domestiche, dislocando ulteriormente il "vuoto di cura" dalle famiglie più ricche a quelle progressivamente più povere. A rappresentare questo anello della catena sono, spesso, parenti troppo anziane o troppo povere per migrare, ma in alcuni casi vengono assunte lavoratrici domestiche esterne alla famiglia.

È così che si è iniziato a parlare (soprattutto con riferimento al lavoro domestico di cura alla persona) di *global care chain*, concetto sviluppato nella sua forma ultima da Arlie Russell Hochschild, la quale evidenzia come la globalizzazione, intesa nel suo funzionamento come serie di processi di traduzione di valore, ha inciso anche sull'ambito della riproduzione, oltre che quello della produzione. In questo senso, parallelamente all'affermarsi delle *global value chains* che parcellizzano la produzione e la distribuzione delle merci in ogni parte del mondo, si può parlare di *global care chains* per indicare come molti tra i processi riproduttivi presentino una dilatazione spaziale accentuata su scala globale. La dinamica è ben resa nell'impostazione teorica di Rhacel Parreñas¹⁸, la quale sottolinea in modo efficace come le *global care chains* facilitino il trasferimento del lavoro riproduttivo tra tre gruppi di donne: le donne della classe media nei paesi di destinazione; le lavoratrici domestiche migranti; le donne nei paesi poveri incapaci di migrare.

Uno degli impatti più significativi del fenomeno descritto si ravvisa nella questione dei c.d. orfani bianchi (o minori *left behind*), figli delle donne emigrate per lavorare all'estero rimasti in patria, i quali risultano spesso affetti da vulnerabilità fisica e psicologica¹⁹. Dal lato delle donne, poste davanti a una vera e propria "scelta di Sofia"²⁰, ricerche recenti²¹ hanno evidenziato come il dolore emotivo della separazione dalle famiglie può contribuire alla insorgenza di una patologia definita "sindrome Italia". Il termine venne usato per la prima volta dagli psichiatri ucraini Andriy Kiselyov e Anatoliy Fai-

16 Bettio, Simonazzi, Villa (2006, pp. 271 ss.).

17 Fraser, Jaeggi (2018, p. 105).

18 Sanchez Parreñas (2001).

19 Hochschild (2000, pp. 130 ss.).

20 Sciarba (2012).

21 Galanti (2018).

frych per descrivere il disagio psicologico sperimentato dalle donne che migravano dall'ex blocco sovietico le quali, una volta tornate in patria dopo aver lavorato a lungo in Italia, manifestavano una forte incidenza di sintomi come depressione, perdita di appetito, insonnia, schizofrenia, ansia, attacchi di panico, allucinazioni, ossessioni e, nei casi più gravi, tendenze suicide.

Le lavoratrici domestiche migranti sono soggette a un'invisibilità specifica e aggravata, alimentata dalla legislazione sull'immigrazione. Il d.lgs. n. 286/1998, da un lato, lega il permesso soggiorno al rapporto di lavoro tramite una procedura complicata e farraginosa, dall'altro lato, prevede la sanzione dell'espulsione in caso di ingresso irregolare. Questa normativa, complessa per un verso e severa per l'altro, dispiega alcuni significativi effetti secondari. Innanzitutto, contribuisce a "mettere, nella pratica, gli stranieri nella condizione di trovarsi pressoché impossibilitati a entrare regolarmente in Italia"²², favorendo, dunque, gli ingressi in condizione di irregolarità. Secondariamente, legittima la ricattabilità e la vulnerabilità degli immigrati, inducendoli ad accettare qualsiasi condizione di lavoro. In terzo luogo, rende l'invisibilità l'unica condizione praticabile nei casi di irregolarità. Infine, questa legislazione rischia di compromettere la posizione delle persone immigrate nel far valere i propri diritti, inducendole a non denunciare gli abusi.

Nel caso di donne immigrate, soprattutto se irregolari, è ancora più facile che si realizzi fattispecie di vero e proprio sfruttamento lavorativo. A livello internazionale ne sono prova i casi *Siliadin c. Francia* (n. 73316/01), *C.N. e V. c. Francia* (n. 67724/09), *C.N. c. Regno Unito* (n. 4239/08), *Kawogo c. Regno Unito* (n. 56921/09), affrontati dalla Corte Edu con riferimento alla violazione dell'art. 4 Cedu relativo alla abolizione del lavoro forzato. Queste vicende hanno riguardato situazioni di donne immigrate irregolari, obbligate a svolgere la propria attività a favore della famiglia presso cui vivevano, senza essere pagate e senza alcun rispetto della normativa sui tempi di lavoro, sotto la minaccia di denuncia della condizione di irregolarità.

È, poi, significativo che l'unico caso affrontato dalla giurisprudenza nazionale in relazione al reato di cui all'art. 603-bis c.p. in un contesto di lavoro domestico riguardi proprio lavoratrici immigrate irregolari²³. Peraltro, essendo molto alta, sulla base della speciale disciplina che caratterizza il lavoro domestico, la "soglia di tollerabilità" di trattamenti inferiori rispetto a quelli standard, è prevedibile che la norma finisca per essere invocata solo in casi eclatanti.

22 Chiaromonte (2020, p. 241).

23 Cass. pen., sez. IV, 9 ottobre 2019, n. 49781.

Il legislatore sembra prendere atto dell'intreccio fra immigrazione, lavoro domestico e sfruttamento con il d.l. 11 ottobre 2024 n. 145, in particolare: attraverso l'introduzione di quote per l'ingresso di lavoratori stranieri nel settore dell'assistenza familiare e la previsione di procedure (semplificazione delle procedura di ingresso e di assunzione), requisiti (in capo ai datori) e misure di tutela per contrastare lo sfruttamento (permesso di soggiorno per casi speciali alle vittime con accesso a programmi di formazione individualizzati finalizzati all'inserimento lavorativo).

5. Il lavoro domestico alla prova della *gig-economy*

La dinamica dell'esternalizzazione del lavoro domestico, oggi, si sovrappone con le logiche tipiche della *gig-economy*. Accade sempre più diffusamente che le lavoratrici domestiche vengano reclutate tramite piattaforme digitali che, presentandosi come alternativa semplice e vantaggiosa alla esternalizzazione attraverso rapporti diretti famiglia-lavoratrice o tramite agenzie, trasferiscono online questo mercato del lavoro²⁴. Sebbene meno studiata rispetto all'attività di consegna di beni a domicilio, la "uberizzazione"²⁵ del lavoro di cura è fenomeno tutt'altro che marginale. È sufficiente prendere atto che la letteratura emergente ha rilevato che le piattaforme di servizi domestici e di assistenza rappresentano una quota sostanziale delle piattaforme in ambito UE, pari al 22% del totale²⁶.

Nel nostro Paese non è presente un grande attore internazionale nel settore (come Care.com); diversamente, sono nate numerose piattaforme, anche di tipo locale, dedicate ai servizi di pulizia domestica e di cura alla persona. Si tratta, invero, di una dinamica originale, riscontrandosi unicamente nel Regno Unito un'esperienza analoga; punto in comune tra i due Paesi è l'assenza di un sistema di supporto pubblico che si faccia carico di fornire l'assistenza familiare necessaria. Un esempio che va in direzione opposta è la Danimarca, dove il bisogno dei cittadini è soddisfatto dal servizio pubblico, rendendo di fatto superflue le piattaforme, che al più assolvono compiti differenti, come la digitalizzazione dei servizi, che consente ai cittadini di richiedere online le prestazioni e scegliere tra operatori accreditati.

24 Pais (2024).

25 Trojansky (2020).

26 Unione europea, Riflettori puntati sui lavoratori delle piattaforme digitali nell'UE, 2024: <https://www.consilium.europa.eu/en/infographics/digital-platform-workers/>.

Un primo dato che è possibile cogliere dall'esame dei termini e condizioni di servizio è che, in gran parte dei casi, i gestori della piattaforma escludono la propria natura tanto di intermediari quanto di datori di lavoro, proponendosi, piuttosto, come marketplace dove, in cambio della sottoscrizione di abbonamenti su base mensile o annuale, è possibile svolgere una ricerca personalizzata di operatori domiciliari. Esistono poi alcune eccezioni: come *Vicker*, piattaforma che, con apposita autorizzazione ministeriale, svolge intermediazione di prestazioni d'opera ex art. 2222 c.c.; o *4MyFamily*, che appartiene al gruppo Solidali, anch'esso autorizzato dal Ministero del lavoro a svolgere attività di intermediazione; o, ancora, *Yougenio*, che dichiara di avvalersi di personale dipendente; infine, *WelfareX*, che non si rivolge al singolo lavoratore ma a cooperative.

Sono molto diffusi i sistemi di *rating*. In alcuni casi, la *app* si fa carico di verificare l'esperienza pregressa e le referenze (è il caso di *Helping*). In altri casi, la professionalità delle lavoratrici è assicurata dalla piattaforma, che dichiara di avvalersi di personale dipendente assunto e formato per svolgere il tipo di servizio richiesto dall'utente (la già citata *Yougenio*). Spesso, i pagamenti avvengono per il tramite della piattaforma (ad esempio, su *Yoppies* ed *Helping*).

Il fenomeno presenta luci e ombre. Da un lato, le piattaforme possono facilitare l'incontro tra domanda e offerta e contribuire all'emersione di rapporti di lavoro altrimenti sommersi; dall'altro lato, le stesse accentuano la logica di mercificazione del lavoro domestico, ridotto a servizio *on demand*²⁷, con il rischio di incrinare il principio secondo cui "*labour is not a commodity*"²⁸. In questo quadro, è anche alto il rischio di violazione delle disposizioni in materia di intermediazione di lavoro.

L'opacità dei termini contrattuali è in grado di alimentare ambiguità, dato che, attraverso *claim* pubblicitari come "*Ci pensiamo noi*", le famiglie possono essere indotte a ritenere assolti dalla piattaforma gli obblighi di natura fiscale, contributiva e assicurativa (come se si trattasse di un comune sito di *e-commerce*). Ma soprattutto, l'oscurità contrattuale favorisce i problemi di qualificazione giuridica che da tempo animano il dibattito dottrinale e giurisprudenziale, come dimostrano i contenziosi insorti attorno a piattaforme di servizi domestici quali *Handy.com* e *Homejoy.com*.

La logica algoritmica rischia di accrescere la marginalità delle lavoratrici, rendendole "doppie invisibili": invisibili come lavoratrici domestiche e invisibili come *gig-worker*. In questo panorama, assumono particolare rilievo la Direttiva (UE) 2024/1235 sul lavoro

27 Hunt, Machingura (2016).

28 Aloisi (2016, pp. 653 ss.).

tramite piattaforme digitali, che mira a rafforzare la trasparenza e la qualificazione corretta dei rapporti, e il d.lgs. n. 104/2022 ("Decreto Trasparenza"), attuativo della Direttiva (UE) 2019/1152, che estende al lavoro mediante piattaforma gli obblighi di chiarezza sulle condizioni di impiego.

6. Considerazioni conclusive

Il percorso tracciato mette in luce come il lavoro domestico sia stato attraversato, negli ultimi decenni, da processi che, lungi dal valorizzarne il ruolo, hanno progressivamente accresciuto la condizione di vulnerabilità e invisibilità delle lavoratrici del settore. Vulnerabilità, perché la regolazione giuridica continua a collocare queste lavoratrici in segmenti "sottrattivi" o in zone grigie del diritto, dove tutele ridotte sovente si combinano con la precarietà derivante dalla condizione migratoria o dallo spostamento del mercato sulle piattaforme digitali. Invisibilità, perché il lavoro domestico, vera e propria "Cenerentola"²⁹ del diritto del lavoro, resta spesso confinato in spazi poco visibili, segnati dall'irregolarità dello status migratorio o dalle logiche algoritmiche che governano il *platform work*.

Il rischio è che la cura continui a essere "scaricata" su donne svantaggiate, prive di adeguate garanzie, in un circolo vizioso che riproduce disuguaglianze di genere, di classe e di cittadinanza. Spezzare questa catena richiede un intervento regolatorio integrato che investa: la legislazione del lavoro, da ricondurre pienamente entro i parametri della Convenzione OIL; la normativa sull'immigrazione, nei suoi profili che favoriscono irregolarità e sfruttamento; le politiche pubbliche di assistenza e sostegno alla cura, che dovrebbero essere componente strutturale, e non residuale, dello Stato sociale.

Riferimenti bibliografici

Aloisi A. (2016). *Commoditized Workers. Case Study Research on Labour Law Issues Arising from a Set of "On-Demand/Gig Economy" Platforms*. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, p. 653 ss.

Ambrosini M. (2013). *Immigrazione irregolare e welfare invisibile. Il lavoro di cura attraverso le frontiere*. Bologna: Il Mulino.

²⁹ Ex multis, De Simone (2019, p. 49).

Arruzza C., Bhattacharya T., Fraser N. (2019). *Femminismo per il 99%. Un manifesto*. Bari-Roma: Laterza, p. 71 ss.

Bettio F., Simonazzi A., Villa P. (2006). *Change in Care Regimes and Female Migration: The "Care Drain" in the Mediterranean*. *Journal of European Social Policy*, 16(3), p. 271 ss.

Borelli S. (2016). *Legalità e lavoro nell'ambito dei servizi di cura alla persona*, in D. Gottardi (a cura di), *Legal framework. Lavoro e legalità nella società dell'inclusione*. Torino: Giappichelli, p. 81 ss.

Borelli S. (2020). *Who cares? Il lavoro nell'ambito dei servizi di cura alla persona*. Napoli: Jovene, p. 183 ss.

Borelli S. (2021). *Le diverse forme dello sfruttamento nel lavoro domestico di cura*. *Lav. dir.*, 2, p. 282 ss.

Chiaromonte W. (2020). *L'ingresso per lavoro: l'irrazionalità del sistema e le sue conseguenze al tempo delle fake news e della retorica nazionalista*, in *Ius migrandi. Trent'anni di politiche e legislazione sull'immigrazione in Italia*. Milano: FrancoAngeli, p. 241 ss.

Da Roit B., Sabatinelli S. (2005). *Il modello mediterraneo di welfare tra famiglia e mercato*. Stato e Mercato, p. 74 ss.

De Simone G. (2009). *I lavoratori domestici come attori della conciliazione*. In M.V. Ballestrero, De Simone G. (a cura di). *Persone, lavori, famiglie. Identità e ruoli di fronte alla crisi economica*. Torino: Giappichelli.

De Simone G. (2019). *La dignità del lavoro e della persona che lavora*. *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 164, p. 633 ss.

Di Martino C. (2021). *Chi bada alle badanti?: la specialità del lavoro domestico alla prova del Covid-19*. *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 169, 1, p. 57 ss.

Federici S. (2012). *Revolution at Point Zero: Housework, Reproduction, and Feminist Struggle*. Pm Press.

Ferrera M. (1966). *Il Modello Sud-Europeo di Welfare State*. *Rivista Italiana di Scienza Politica*, a. XXVI, n. 1, p. 67 ss.

Fraser N. (2016). *Capitalism's Crisis of Care*: <https://www.dissentmagazine.org/article/nancy-fraser-interview-capitalism-crisis-of-care>.

Fraser N., Jaeggi R. (2018). *Capitalism. A Conversation in Critical Theory*. Londra: Polity Press, p. 105 ss.

Hochschild A.R. (2000). *Global Care Chains and Emotional Surplus Value*, in W. Hutton, A. Giddens, *On the Edge: Living with Global Capitalism*. London: Jonathan Cape, p. 130 ss.

Hunt A., Machingura F. (2016). *A Good Gig? The Rise of On-Demand Domestic Work*. ODI Working Paper, n. 7.

Kittay E.F. (1999). *Love's Labor. Essays on Women, Equality and Dependency*. New York and London: Routledge, p. 117 ss.

Pais I. (2024). *Il welfare alla prova delle piattaforme. Lavoro e servizi di cura nella transizione digitale*. Milano: Fondazione Feltrinelli.

Paraciani R., Rizza R. (2021). *When the Workplace Is the Home: Labour Inspectors' Discretionary Power in the Field of Domestic Work: An Institutional Analysis*. Journal of Public Policy, 41(1), p. 1 ss.

Sanchez Parreñas R. (2001). *Servants of Globalization: Women, Migration, and Domestic Work*. Stanford University Press.

Sarti R. (2011). *Lavoro domestico e di cura: quali diritti?* In *Lavoro domestico e di cura: quali diritti?*. Roma: Ediesse.

Sarti R. (2016). *Open Houses versus Closed Borders: Migrant Domestic Workers in Italy. A Gendered Perspective (1950s–2010s)*, in Olivito E., *Gender and Migration in Italy a Multilayered Perspective*. Ashgate: Farnham-Burlington, p. 39 ss.

Sarti R. (2016). *“Badante”: una nuova professione? Luci e ombre di una trasformazione in atto*, in Maioni R., Zucca G. (a cura di), *Viaggio nel lavoro di cura. Chi sono, cosa fanno e come vivono le badanti che lavorano nelle famiglie italiane*. Roma: Ediesse.

Sciurba A. (2012). *La scelta di Sofia: come incidono le migrazioni femminili sui diritti dei minori 'Left behind'?* in Zagato L. (a cura di), *Il divieto di tortura e altri comportamenti inumani o degradanti nelle migrazioni*. Padova: Cedam.

Toupin L. (2023). *Il salario al lavoro domestico: cronaca di una lotta femminista internazionale (1972-1977)*. Verona: Ombre corte.

Trojansky A. (2020). *Towards the "Uber-isation" of Care? Platform work in the sector of long-term home care and its implications for workers' rights*. Workers' Group Research Report, EESC.

Turrini O. (1977). *Le casalinghe di riserva. Lavoratrici domestiche e famiglia borghese*. Roma: Coines.

Appunti sul lavoro delle donne in Spagna: interventi legislativi per una reale ed effettiva parità

di Ángel Luis de Val Tena¹

SOMMARIO: 1. Le donne nel mercato del lavoro: alcuni dati e considerazioni. 2. Il percorso normativo e le ultime novità legislative. 3. Alcune riflessioni sulle donne nel pubblico impiego dal punto di vista del genere. 4. *Excursus*: un eccellente contributo per futuri studi di diritto (non solo) comparato.

1. Le donne nel mercato del lavoro: alcuni dati e considerazioni

In Spagna, nonostante i progressi compiuti negli ultimi anni, permangono sfide importanti in termini di accesso e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro delle donne. Attualmente, il divario di genere continua a essere una realtà, nonostante gli interventi legislativi volti a ridurlo.

Secondo gli ultimi dati pubblicati², relativi all'anno 2024, sebbene le donne rappresentino il 51% della popolazione totale del Paese, continuano a non raggiungere la metà del totale delle persone attive. Le donne occupate di età pari o superiore ai 16 anni nel 2024 sono 10.052.475, il 2,5% in più rispetto al 2023. Il tasso di occupazione raggiunge il 47,1% tra le donne. Queste cifre rappresentano un aumento di 0,6 punti rispetto al 2023. La differenza tra i tassi di occupazione maschile e femminile per la popolazione di età compresa tra i 16 e i 64 anni è di 9,2% nel 2024, lo 0,4 in meno rispetto al 2023. Inoltre, il loro accesso a posizioni dirigenziali rimane limitato, con una rappresentanza inferiore al 35% in questi ruoli, nonostante abbiano livelli di istruzione superiori a quelli degli uomini in termini di lauree, master e dottorati.

1 Professore ordinario di Diritto del lavoro e della previdenza sociale presso l'Università di Saragozza (Spagna).

2 Cfr. Relazione sulla situazione delle donne nel mercato del lavoro 2024: https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/analisis_mercado_trabajo/situacion-mujeres/Mujeres-y-Mercado-de-Trabajo-2024.pdf.

Il tasso di attività delle donne di età compresa tra i 16 e i 64 anni è del 71,8%, lo 0,1 in più rispetto al 2023 e l'1,8 in più rispetto al 2015. Il divario tra i tassi di attività maschile e femminile si è ridotto di 2,6% negli ultimi 9 anni, passando da 10,8 nel 2015 a 8,2 nel 2024.

Per quanto riguarda il livello di istruzione, nel 2024 il 49,8% delle donne attive risulta avere un titolo di studio superiore, il 24,0% un titolo di studio medio e il 26,2% un titolo di studio basso. Le donne sono la maggioranza tra le persone occupate con un livello di istruzione elevato (52,3%). Il divario di genere tra il tasso di occupazione maschile e quello femminile è significativamente più ridotto tra le persone con livelli di istruzione elevati (2,3 punti); si attesta, invece, a 9,3% nei livelli medi e raggiunge il 18,4% nei livelli bassi.

Nel 2024, i contratti registrati sono diminuiti di 24.101 rispetto al 2023, con un calo dello 0,2%. Nel caso dei contratti alle donne, si è registrato un aumento dello 0,4%. I contratti a tempo determinato per le donne sono aumentati dell'1,6% (1,0% per gli uomini).

Per quanto riguarda la durata della giornata lavorativa, nel 2024 l'assunzione a tempo parziale è aumentata del 4,8% su base annua nel gruppo delle donne (10,3% tra gli uomini).

Il primato nel part-time spetta alle donne, che nel 2024 rappresentano il 73,2% delle persone occupate con questa tipologia contrattuale. Nell'area euro, secondo i dati del 2023, la percentuale di donne di età compresa tra i 15 e i 64 anni con lavoro a tempo parziale involontario raggiungeva il 18,0%, mentre in Spagna era del 48,4%.

Con riferimento al lavoro autonomo, le iscritte al Regime speciale per i lavoratori autonomi risultavano 1.241.568 nel 2024, l'1,7% in più rispetto all'anno precedente. La fascia d'età con la maggiore presenza di donne iscritte a tale regime è quella dei 45-49 anni (195.670, pari al 16,0% del totale). Nella fascia di età 30-34 anni, le donne rappresentano il 40,1% contro il 59,9% degli uomini, mentre nella fascia di età 16-19 anni le donne rappresentano il 31,1% e gli uomini il 68,9%.

Infine, per quanto riguarda i settori di attività e le occupazioni, le donne svolgono la loro attività principalmente nel settore dei servizi, dove lavorano 8.910.200 donne (l'88,6% delle donne occupate), principalmente in "Attività sanitarie e servizi sociali", "Commercio all'ingrosso e al dettaglio" e "Istruzione"; mentre la presenza femminile è relativamente molto bassa nel settore edile, con 130.825 occupate (1,3%), e in agricoltura con 202.975 occupate (2,0%).

Le donne ricoprono prevalentemente posizioni lavorative legate ai “servizi di ristorazione, personali, di protezione e di vendita” (2.745.375, pari al 27,3% dell'occupazione femminile totale) e lavorano come “tecnici e professionisti scientifici e intellettuali” (2.457.375 occupate, pari al 24,4%). Nel gruppo degli “impiegati contabili, amministrativi e altri impiegati d'ufficio”, il 67,3% sono donne, mentre per il profilo di “artigiani e lavoratori qualificati dell'industria manifatturiera e dell'edilizia (esclusi gli operatori di impianti e macchinari)” la presenza femminile è solo del 7,6%. Nei posti di “direttori e manager”, le donne rappresentano il 34,4% (3,0 punti in più rispetto al 2015).

Per quanto riguarda la disoccupazione, nel corso del 2024 il numero di donne disoccupate di età superiore ai 16 anni è diminuito di 119.825 unità (-7,6%). Rispetto al 2023, il tasso di disoccupazione femminile tra i 16 e i 64 anni è sceso di 1,3 punti, attestandosi al 12,7% nel 2024. Il tasso di disoccupazione maschile tra i 16 e i 64 anni nell'ultimo anno è inferiore di 2,5 punti rispetto a quello femminile. Le disoccupate di lunga durata (in base al tempo di ricerca di un lavoro) rappresentano il 41,0% del totale delle donne disoccupate, contro il 35,9% nel caso degli uomini.

Nel 2024, il numero di donne inattive era pari a 9.844.725, l'1,7% in più rispetto al 2023, cifra che rappresenta il 46,1% delle donne di età pari o superiore a 16 anni. Da parte loro, gli uomini inattivi rappresentano il 36,1% della popolazione maschile di età pari o superiore ai 16 anni. Tra le cause dell'inattività, il 15,1% delle donne inattive lo è per la cura dei figli e dei familiari, mentre tra gli uomini questa causa rappresenta il 3,5%. L'inattività femminile per motivi di studio è aumentata nell'ultimo anno, raggiungendo il 15,1%. D'altra parte, nell'ultimo anno si è ridotta l'inattività dovuta alla mancanza di un lavoro adeguato (-8,1%) e alla cura dei figli e dei familiari (-0,4%).

Orbene, dall'insieme dei dati elencati si osserva una tendenziale riduzione del divario di genere nell'assunzione. Tuttavia, nonostante questo *trend* positivo, le donne continuano a trovarsi in condizioni di lavoro meno favorevoli.

Secondo l'indagine sulla popolazione attiva, nel 2023 lo stipendio medio lordo mensile a tempo pieno delle donne era di 2.403,2 euro, il 6,6% in più rispetto al 2022. Tra gli uomini, ha raggiunto i 2.581,3 euro, con una variazione dell'8,0% rispetto all'anno precedente.

D'altra parte, le posizioni dirigenziali continuano a essere dominate dagli uomini, tranne che nei settori legati all'assistenza alle persone e all'istruzione. I dati evidenziano che gli uomini hanno maggiori probabilità di raggiungere posizioni dirigenziali senza essere supportati da livelli di istruzione così elevati, oppure che le donne devono es-

sere più istruite per raggiungere tali ruoli.

Uno dei fattori chiave che influisce sull'inserimento lavorativo delle donne è la maternità e le responsabilità di cura.

Secondo i dati dell'Istituto nazionale di statistica, a partire dal secondo figlio di età inferiore ai 12 anni, il tasso di occupazione femminile si riduce del 7%, passando dal 77% al 70,4%. Inoltre, nella fascia di età compresa tra i 50 e i 54 anni, la maggior parte della popolazione inattiva per motivi legati alla gestione domestica è costituita da donne (218.000 contro 33.900 uomini).

L'alto tasso di assunzioni a tempo parziale tra le donne evidenzia la difficoltà di conciliare la vita lavorativa e quella familiare, essendo la maternità un fattore determinante nella riduzione del tasso di occupazione femminile.

Per continuare a progredire verso la parità sul lavoro è fondamentale attuare misure che promuovano la corresponsabilità domestica, la conciliazione tra lavoro e vita familiare e la promozione delle donne in posizioni dirigenziali.

2. Il percorso normativo e le ultime novità legislative

In linea con gli ordinamenti internazionale ed europeo, anche quello spagnolo riconosce il principio di parità di trattamento e non discriminazione.

In primo luogo, la Costituzione spagnola³ afferma che "gli spagnoli sono uguali davanti alla legge, senza che possa prevalere alcuna discriminazione per motivi di nascita, razza, sesso, religione, opinione o qualsiasi altra condizione o circostanza personale o sociale" (art. 14) e impone "ai poteri pubblici di promuovere le condizioni affinché la libertà e l'uguaglianza dell'individuo e dei gruppi di cui fa parte siano reali ed effettive; rimuovere gli ostacoli che impediscono o rendono difficile la loro piena realizzazione e facilitare la partecipazione di tutti i cittadini alla vita politica, economica, culturale e sociale" (art. 9.2).

In secondo luogo, la Legge Organica 3/2007, del 22 marzo, per l'effettiva uguaglianza tra donne e uomini⁴, riconosce che "il principio della parità di trattamento tra donne

3 Boletín Oficial del Estado del 29 dicembre 1978.

4 Boletín Oficial del Estado del 23 marzo 2007.

e uomini implica l'assenza di qualsiasi discriminazione, diretta o indiretta, basata sul sesso e, in particolare, quelle derivanti dalla maternità, dall'assunzione di obblighi familiari e dallo stato civile" (art. 3). Nella stessa legge, inoltre, si precisa che "la parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini è un principio informatore dell'ordinamento giuridico e, come tale, deve essere integrato e osservato nell'interpretazione e nell'applicazione delle norme giuridiche" (art. 4).

È quindi un principio fondamentale dell'ordinamento giuridico, riconosciuto dalla Costituzione e sviluppato dal legislatore, che deve essere adottato nell'interpretazione e nell'applicazione delle norme.

Anche nel rapporto di lavoro, i lavoratori hanno diritto "a non essere discriminati direttamente o indirettamente per l'occupazione o, una volta assunti, per motivi di stato civile, età entro i limiti stabiliti dalla presente legge, origine razziale o etnica, condizione sociale, religione o convinzioni, idee politiche, orientamento sessuale, identità sessuale, espressione di genere, caratteristiche sessuali, appartenenza o meno a un sindacato, a causa della lingua all'interno dello Stato spagnolo, disabilità, nonché a causa del sesso, compreso il trattamento sfavorevole riservato alle donne o agli uomini per l'esercizio dei diritti di conciliazione o di corresponsabilità della vita familiare e lavorativa" (art. 4.2 Statuto dei lavoratori)⁵. Ciò è rafforzato dalla relativa sanzione legale, secondo cui "sono considerati nulli e privi di effetto i precetti normativi, le clausole dei contratti collettivi, gli accordi individuali e le decisioni unilaterali del datore di lavoro che danno luogo, in materia di occupazione, retribuzione, orario di lavoro e altre condizioni di lavoro, a situazioni di discriminazione diretta o indiretta sfavorevoli per motivi di età o disabilità o a situazioni di discriminazione diretta o indiretta per motivi di sesso, origine, compresa quella razziale o etnica, stato civile, condizione sociale, religione o convinzioni, idee politiche, orientamento e identità sessuale, espressione di genere, caratteristiche sessuali, adesione o meno a sindacati e ai loro accordi, legami di parentela con persone appartenenti o legate all'azienda e lingua all'interno dello Stato spagnolo" (art. 17.1 Statuto dei lavoratori).

Una protezione speciale, inoltre, è stata riservata alla parità retributiva tra i sessi. Infatti, "il datore di lavoro è tenuto a corrispondere per lo svolgimento di un lavoro di pari valore la stessa retribuzione, corrisposta direttamente o indirettamente, e qualunque sia la natura della stessa, salariale o extra-salariale, senza che possa verificarsi alcuna discriminazione basata sul sesso in nessuno degli elementi o delle condizioni

⁵ Real Decreto Legislativo 2/2015, del 23 ottobre, che approva il testo modificato della Legge sullo statuto dei lavoratori (Boletín Oficial del Estado del 24 ottobre 2015).

della stessa" (art. 28.1 Statuto dei lavoratori). Un lavoro ha lo "stesso valore" di un altro quando la natura delle funzioni o dei compiti effettivamente assegnati, le condizioni di istruzione, professionali o di formazione richieste per il suo esercizio, i fattori strettamente connessi alla sua esecuzione e le condizioni di lavoro, in cui tali attività sono effettivamente svolte, sono equivalenti.

Il datore di lavoro è obbligato a tenere un registro con i valori medi delle retribuzioni, delle integrazioni salariali e delle percezioni extra-salariali del proprio personale, disaggregati per sesso e distribuiti per gruppi professionali, categorie professionali o posti di lavoro uguali o di pari valore. I lavoratori hanno il diritto di accedere, tramite la rappresentanza legale dei lavoratori nell'azienda, al registro salariale della propria azienda (art. 28.2 Statuto dei lavoratori).

Quando in un'azienda con almeno 50 dipendenti la media delle retribuzioni dei lavoratori di un sesso è superiore a quella dell'altro di almeno il 25%, considerando il monte salari complessivo o la media delle retribuzioni corrisposte, il datore di lavoro deve riportare nel registro salariale una annotazione con la quale deve spiegare che la differenza sia dovuta a motivi non legati al sesso dei lavoratori (art. 28.3 Statuto dei lavoratori).

Al di là della legislazione comune in materia di lavoro, il principio della parità di trattamento sul lavoro è stato sviluppato in altre leggi speciali.

La legge 62/2003, del 30 dicembre, sulle misure fiscali, amministrative e di ordine sociale dedica un capitolo all'introduzione di misure per l'applicazione del principio di parità di trattamento (art. 27 e seguenti), sia a livello generale che sul lavoro.

Anni dopo, la già citata Legge Organica 3/2007, del 22 marzo, per l'effettiva parità tra donne e uomini, prevede un'azione normativa volta a combattere tutte le manifestazioni ancora esistenti di discriminazione, diretta o indiretta, basata sul sesso e a promuovere la reale parità tra donne e uomini, eliminando gli ostacoli e gli stereotipi sociali che ne impediscono il raggiungimento. La principale novità di questa legge risiede, tuttavia, nella prevenzione di tali comportamenti discriminatori e nella previsione di politiche attive per rendere effettivo il principio di uguaglianza.

Il titolo IV di tale legge riguarda il diritto al lavoro in condizioni di pari opportunità, incorporando misure volte a garantire la parità tra donne e uomini nell'accesso all'occupazione, alla formazione e alla promozione professionale, nonché nelle condizioni di lavoro. Tra i diritti dei lavoratori e delle lavoratrici è inclusa anche la protezione contro

le molestie sessuali e le molestie basate sul sesso.

Oltre al dovere generale delle imprese di rispettare il principio di uguaglianza sul posto di lavoro, è previsto, in modo specifico, il dovere di negoziare piani di uguaglianza⁶ nelle imprese con più di duecentocinquanta lavoratori o lavoratrici.

Per favorire l'inserimento delle donne nel mercato del lavoro, viene fissato l'obiettivo di migliorare l'accesso e la permanenza delle donne nel mondo del lavoro, potenziando il loro livello di formazione e la loro adattabilità alle esigenze del mercato del lavoro, considerandole come gruppo prioritario delle politiche attive per l'occupazione. Allo stesso modo, la legge prevede misure volte a favorire la conciliazione tra vita personale, familiare e lavorativa, ponendo l'accento sulla corresponsabilità.

Infine, la legge 15/2022, del 12 luglio, dedicata alla parità di trattamento e alla non discriminazione⁷, ha consolidato legislativamente la parità e ha stabilito nuove garanzie per il suo godimento, essendo il legislatore consapevole che la difficoltà nella lotta contro la discriminazione non risiede tanto nel riconoscimento del problema quanto in una protezione reale ed efficace.

Quest'ultima legge aggiunge ai motivi di discriminazione quelli di "malattia o condizione di salute, stato sierologico e/o predisposizione genetica a patologie e disturbi" (art. 2.1). Essa dedica particolare attenzione al diritto alla parità di trattamento e alla non discriminazione nel lavoro autonomo (art. 11) e nel lavoro dipendente (art. 9), vietando al datore di lavoro di chiedere informazioni sulle condizioni di salute del candidato al posto di lavoro.

Si conclude così un processo di iniziative legislative a favore della parità di trattamento e della non discriminazione che sono state sviluppate in Spagna.

È stato creato un quadro normativo ampio ed efficace contro ogni forma di discriminazione che possa subire qualsiasi persona e che affronta tutti gli ambiti in cui essa può verificarsi, compreso, ovviamente, quello lavorativo.

Con queste leggi sono state debitamente recepite le direttive 2000/43/CE del Consiglio, del 29 giugno 2000, relativa all'applicazione del principio della parità di tratta-

6 Cfr. Real Decreto 901/2020, del 13 ottobre, che disciplina i piani di parità e la loro registrazione (Boletín Oficial del 14 ottobre 2020).

7 Boletín Oficial del Estado del 13 luglio 2022.

to tra le persone indipendentemente dalla loro origine razziale o etnica⁸, e 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, relativa alla creazione di un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro⁹, preservandone gli obiettivi e le finalità.

3. Alcune riflessioni sulle donne nel pubblico impiego dal punto di vista del genere

L'aumento dell'occupazione femminile è uno dei cambiamenti sociali più rilevanti promossi dal nostro Stato sociale. Questa affermazione trova chiara conferma nel settore pubblico, dove le donne rappresentano quasi il 58% del totale dei dipendenti pubblici, anche se persiste una segregazione verticale che limita la loro partecipazione ai livelli dirigenziali della pubblica amministrazione.

Esaminare questo argomento applicando la prospettiva di genere significa analizzare quelle questioni che presentano una qualche "peculiarità". Come premessa, è opportuno sottolineare la necessità di formulare un giudizio obiettivo sulla partecipazione delle donne al pubblico impiego. I dati e le cifre positive non possono portarci a un'immagine irrealistica, che consideri le amministrazioni pubbliche come spazi al margine della realtà sociale. È necessario osservare i dati che mostrano il livello di stabilità dell'occupazione femminile, la sua incorporazione come personale interinale, nonché nei posti dirigenziali. In definitiva, nel settore pubblico si riproduce, anche se in misura minore, la situazione sociale di disuguaglianza.

La prospettiva di genere, innanzitutto, richiede alcune considerazioni generali sul quadro normativo della parità di genere nel pubblico impiego, data la sua complessità e tenendo conto dei suoi principali problemi applicativi.

In secondo luogo, occorre prestare attenzione all'accesso al pubblico impiego dal punto di vista della parità di genere. La Corte costituzionale spagnola (*Tribunal Constitucional*) ha formulato una debole dottrina sulle azioni positive nell'accesso al pubblico impiego. Essa sostiene infatti che "le misure di azione positiva che potrebbero essere stabilite in materia di accesso e promozione nell'impiego pubblico non possono essere emanate né applicate al di fuori dei principi costituzionali di merito e capacità (art.

8 Gazzetta ufficiale delle Comunità europee n. 180, del 19 luglio 2000.

9 Gazzetta ufficiale delle Comunità europee n. 303, del 2 dicembre 2000.

103.3 della Costituzione spagnola), che sono integrati nel contenuto del diritto fondamentale di accesso a una carica pubblica in condizioni di parità (art. 23.2 della Costituzione spagnola). E, secondo l'ordinamento dell'Unione europea, non è nemmeno possibile istituire un sistema di selezione nell'occupazione che dia automaticamente la preferenza alle donne¹⁰.

Più deciso è, invece, l'approccio della Corte di Cassazione (*Tribunal Supremo*), che ha ritenuto che non vi sia violazione del diritto fondamentale alla parità di accesso alle funzioni e alle cariche pubbliche, né dei principi costituzionali di merito e capacità, allorché si introduca una variabile di genere a causa della sottorappresentanza delle donne nell'assegnazione delle cattedre a ciascuna area o dipartimento¹¹.

In terzo luogo, occorre esaminare attentamente i progressi compiuti in materia di diritti di conciliazione tra vita professionale e familiare dei dipendenti pubblici. Oggi le normative regionali e i contratti collettivi di settore sono all'avanguardia nella promozione della corresponsabilità nell'ambiente di lavoro. È quindi interessante analizzare questi nuovi diritti e verificare se la loro regolamentazione contribuisca effettivamente a raggiungere la parità delle donne.

Infine, il tema della prevenzione e della gestione delle molestie nel settore pubblico è essenziale per comprendere l'applicazione della prospettiva di genere.

4. Excursus: un eccellente contributo per futuri studi di diritto (non solo) comparato

Il libro presentato da Luisa Corazza sul lavoro delle donne affronta in modo approfondito un tema complesso e allo stesso tempo attuale. Segnala i problemi e indica le soluzioni con grande rigore.

Da sottolineare lo studio sulla tutela contro la discriminazione e l'analisi delle politiche pubbliche volte a promuovere il lavoro delle donne.

Le conclusioni sono originali, attuali e, pertanto, possono essere utili alle autorità

10 Sentenza del Tribunal Constitucional 119/2018, del 13 novembre (Boletín Oficial del Estado del 14 dicembre 2018).

11 Sentenza del Tribunal Supremo 3203/2019, del 16 ottobre (ECLI: ES:TS:2019:3203): <https://www.poderjudicial.es/search/openDocument/ce802bba209a0408>

pubbliche per raggiungere la desiderata uguaglianza, la piena uguaglianza, tra donne e uomini sul lavoro.

Senza dubbio, l'analisi presentata nella monografia di Luisa Corazza è pienamente utile per esaminare, *mutatis mutandis*, l'ordinamento spagnolo, in quanto la realtà sociale è molto simile e il quadro normativo italiano cerca ugualmente di fornire soluzioni a una problematica inerente alla società in cui viviamo.

Riferimenti bibliografici

Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, M. y Fernández López, M. F. (1986). *Igualdad y no discriminación*. Madrid: Tecnos.

Sáez Lara, C. (1994). *Mujeres y mercado de trabajo: las discriminaciones directas e indirectas*. Consejo Económico y Social de España, Madrid.

Sierra Hernaiz, E. (1999). *Acción positiva y empleo de la mujer*. Consejo Económico y Social de España, Madrid.

Sierra Hernaiz, E. y Vallejo Dacosta, R. (dirs.) (2020). *Diseño e implementación de planes de igualdad en las empresas: cuestiones claves*. Cizur Menor Navarra: Thomson Reuters Aranzadi.

Torrente Gari, S. (1999). *La mujer y la protección social*. Ministerio de Trabajo e inmigración, Madrid, 1999.

Il diritto antidiscriminatorio tra eguaglianza e differenza di genere

di Alessandra Facchi¹

Il lavoro delle donne? Una questione redistributiva (Corazza, 2025) propone un'analisi convincente dei percorsi e di diverse sfaccettature del diritto del lavoro con riferimento al genere femminile, con attenzione sia alle dinamiche interne sia alle influenze esterne. Un libro denso ma di piacevole lettura, che tratta questioni complesse, collegando approcci e letterature differenti – dati, norme, teorie, fatti e casi giudiziari – con linguaggio accessibile e disteso.

Focalizzare l'attenzione sulla giustizia distributiva – come fa l'Autrice già dal titolo – permette di valorizzare l'incrocio rispetto al lavoro femminile tra diseguaglianze e differenze, mettendo particolarmente in evidenza, come sottolinea anche Silvana Sciarra nell'introduzione, la questione del doppio impegno femminile, del lavoro di cura, nonché le "trappole" dell'approccio conciliatorio, la centralità dei sistemi di welfare e della prospettiva intersezionale.

La ricostruzione delle diverse influenze negli sviluppi del diritto antidiscriminatorio contenuta nel primo capitolo appare particolarmente utile a chi, come me, non ha una competenza specifica. Leggerlo mi ha permesso di dare concretezza ad alcuni passaggi che conoscevo nel dibattito teorico.

Uno di questi è l'inserimento, a partire dal 2000, del diritto antidiscriminatorio europeo nel quadro teorico dei diritti umani, che trova peraltro rispondenza in un altro pregio del volume: il collegamento continuo tra il piano nazionale e quello sovranazionale, sia europeo che internazionale, e la messa in risalto della reciproca influenza in passaggi fondamentali. La svolta dei diritti corrisponde, segnala l'Autrice, alla focalizzazione sulla tutela della persona e all'abbandono di "ogni ambiguità circa la funzione – mutuata dall'esperienza statunitense – di protezione delle minoranze" (ivi, p.40). Una svolta individualistica particolarmente significativa per le donne che – condivido l'opinione – non possono essere considerate una minoranza². La considerazione delle

1 Professoressa ordinaria di Filosofia del diritto presso l'Università degli Studi di Milano.

2 Mi chiedo tuttavia quali altre conseguenze la svolta individualistica, che può essere interpretata come una manifestazione della prospettiva neoliberale, abbia avuto sulla tutela dei

donne come una minoranza tra le altre, se pur con le distinzioni elaborate sul piano concettuale ma poi spesso trascurate sul piano della pratica, e la conseguente riconduzione della discriminazione/oppressione di genere al paradigma della tutela delle minoranze, è stata all'origine di varie distorsioni teoriche e disfunzioni concrete³. Importante mi pare dunque affermare che la discriminazione di genere presenta proprie specificità che non permettono di sovrapporla ad altre forme di discriminazione.

È però necessario confrontarsi con la (almeno) doppia valenza del concetto di "genere", con tutte le ambiguità che porta con sé. Infatti, se il passaggio dal sesso al genere nel diritto del lavoro viene generalmente tematizzato nel volume sottolineandone i vantaggi e facendo riferimento all'identità di genere come scelta individuale, dunque con un'accezione positiva, in alcuni passaggi invece, in particolare trattando della redistribuzione del lavoro di cura, si fa riferimento al genere come ruolo sociale imposto, dunque con un'accezione negativa (ivi, pp. 52-54).

In questo secondo senso, che è poi quello originario, il genere è inteso come un insieme di ruoli, aspettative, pregiudizi attribuiti culturalmente a uomini e donne che ne limitano le possibilità di espressione, le cosiddette "gabbie di genere". Le ricadute discriminatorie della genitorialità sono la più chiara espressione dei ruoli di genere ancora presenti. Insomma, assumere positivamente l'autoidentificazione con un genere e la libertà di transizione da un genere all'altro non deve condurre a occultare quanto il genere stesso produca in termini di discriminazione e oppressione. In altri termini, va distinta la libertà *di* genere dalla libertà *dal* genere e le differenti ricadute della loro negazione (Riva, 2025).

Corazza si richiama frequentemente sia alla teoria del diritto, sia al pensiero femminista, in entrambi i casi recependone categorie e concetti e applicandoli al diritto

lavoratori e delle lavoratrici. Ad esempio, mi pare abbia influito sulla trasformazione del senso comune di ciò che va considerato lavoro, conducendo da un lato ad applicare l'etichetta "lavoro", meglio "work", a tutte le forme di attività e prestazione con l'unica qualificazione di essere retribuite e riconducibili ad una, spesso presunta, scelta individuale; dall'altro ad escludere dall'idea di lavoro attività non retribuite ma comunque implicanti tempo, energie e impegno.

3 Le donne non sono minoranze numericamente, ma sono state considerate tali sotto il profilo del potere. Ciò ha depotenziato le battaglie femministe, accomunandole a quelle di altri gruppi - questi si minoritari - all'interno delle società nazionali, ai quali spettano le tutele delle minoranze. Così come affiancare femminismo e multiculturalismo valorizzandone le convergenze - peraltro limitate a un periodo e contesti specifici - e trascurandone le divergenze e i potenziali conflitti ha condotto ad oscurare varie forme di oppressione femminile che si traducono in violazioni di loro diritti fondamentali (Okin, 2007).

antidiscriminatorio. Questioni centrali nel dibattito teorico assumono così riferimenti empirici e giuridici. Una di queste è la funzione promozionale del diritto, tematizzata da Norberto Bobbio in noti saggi degli anni Settanta (Bobbio, 1977) in cui registra e analizza un importante cambiamento allora in atto negli ordinamenti giuridici: l'affiancarsi alla funzione repressiva di comportamenti di una funzione promozionale e alle sanzioni negative di sanzioni positive, cioè incentivi e premi. Corazza richiama queste categorie sottolineando come, a partire dagli anni Novanta, il diritto del lavoro affianchi alle tutele della lavoratrice varie forme di azione positiva. In proposito va rilevato come non tutte le azioni positive possano essere considerate promozionali in senso tecnico, ma solo quelle previste da norme che utilizzano sanzioni positive per ottenere un comportamento desiderato⁴. Una norma repressiva – dotata di sanzioni negative – può servire scopi promozionali e viceversa. In questo senso le quote non possono essere considerate promozionali in quanto impongono un comportamento, punendo il suo opposto. Le tecniche promozionali possono essere proficuamente utilizzate in quei contesti in cui imposizioni, divieti e punizioni non sono possibili: ad esempio in quei percorsi di carriera che ancora vedono le posizioni preminenti occupate principalmente, se non esclusivamente, da uomini. Dunque, in relazione all'eguaglianza nei risultati, riferita al punto di arrivo, che l'Autrice opportunamente distingue dall'eguaglianza delle opportunità, riferita al punto di partenza.

Questi e altri spunti mi ha offerto la lettura del volume, ma preferisco concentrare il mio intervento su una questione centrale nei rapporti tra femminismo e diritto in Italia. Una questione spesso trascurata, che invece Corazza coglie e sottolinea.

Caratteristica fondante del femminismo – diffusamente affermata – è di essere al contempo teoria e prassi politica, movimento e pensiero. Di fatto però in Italia negli ultimi decenni del Novecento si è creato uno scollamento tra il femminismo della differenza (una componente significativa e nota del pensiero femminista) e la teoria, la dottrina, la pratica femminista del diritto.

Nel volume questo scollamento è più volte richiamato con riferimento al diritto antidiscriminatorio che “si è sviluppato nella sostanziale indifferenza del pensiero della dif-

4 La locuzione ‘funzione promozionale del diritto’ può essere intesa in senso ampio come volontà politica di promuovere un cambiamento attraverso il diritto, a questo senso sono riconducibili tutte le azioni positive nel loro complesso. Oppure può essere intesa in senso stretto come tecnica giuridica di promozione di specifici comportamenti, riferibile a singole norme che dispongono premi e incentivi. Non è promozionale in senso tecnico la legge Golfo Mosca del 2011 mentre lo sono le varie misure premiali previste dalla Next Generation EU, compresi i nudge “vero cuore del sistema architettato dal PNRR” (Corazza, 2025, p. 76).

ferenza" (Corazza, 2025, p. 45). Tre sono le ragioni che l'Autrice individua per spiegare l'assenza di comunicazione tra dottrina giuslavorista e femminismo della differenza. La prima è l'avversione per l'approccio egualitario che caratterizza quest'ultimo, strumento invece fondamentale del diritto antidiscriminatorio. La seconda ragione è la focalizzazione del pensiero della differenza sulla riproduzione e sul corpo delle donne che ha messo in secondo piano l'ambito del lavoro femminile. La terza ragione è la forma destrutturata, l'organizzazione in piccoli gruppi, del femminismo italiano della differenza negli ultimi decenni del Novecento, che ha condotto alla preferenza per la strada processuale rispetto a quella legislativa, che è invece principalmente percorsa dal diritto antidiscriminatorio.

Corazza ha ben colto le ragioni di quello scollamento che sono però, a me pare, riconducibili alla complessiva postura del femminismo della differenza nei confronti del diritto *tout court*. Quelli individuati sono tre indicatori di un'attitudine critica radicale nei confronti del diritto e della politica pubblica, in quanto ambiti strutturati e dominati dal potere maschile. È una questione ben nota a chi si occupa di giusfemminismo in Italia, non ho qui lo spazio per riprenderla adeguatamente. Semplificando: il diritto viene considerato come un ambito e uno strumento maschile, di per sé ostile alla libertà femminile, dunque inadatto ed estraneo al femminismo (Libreria delle donne, 1987). Da ciò, anche in seguito alla delusione prodotta da alcune riforme, il ritiro del femminismo della differenza dal dibattito pubblico e legislativo e la ricerca di strade alternative di aggregazione, riflessione e politica femminile.

Salvo rari casi, coloro che si riconoscevano in questa prospettiva non hanno tradotto la critica in proposte giuridiche, prendendo così le distanze da quelle donne che nella teoria e nella pratica giuridica continuavano a operare. Si sviluppano in contemporanea, da un lato una riflessione sul femminile accompagnata da un profondo scetticismo nei confronti del diritto, dall'altro un'intensa attività riformatrice nel campo del diritto, nei tribunali, nelle università, nelle istituzioni. Va detto che la difficoltà di comunicazione è riconducibile anche alla diversità di linguaggi, di categorie, di riferimenti teorici.

Corazza sottolinea come il rigetto del principio egualitario in nome della differenza femminile rappresenti il principale scoglio per il diritto del lavoro, e ciò mi pare ben comprensibile se "L'eguaglianza resta allora – e direi necessariamente – il pilastro della disciplina" (Ballestrero, 2004, p. 503). Mi pare tuttavia che esista un modo di intendere l'eguaglianza che permette di superare questo scoglio aprendo un canale di comunicazione tra i due ambiti. Su questo mi soffermerò brevemente.

Mentre nei paesi anglosassoni la critica al paradigma dell'eguaglianza giuridica in

nome della differenza femminile si è sviluppata anche nella riflessione giuridica dando luogo ad articolati e lunghi dibattiti (Facchi, 2012), in Italia, come in Francia, questa prospettiva critica si è sviluppata e permane soprattutto nell'ambito della riflessione e della pratica femminista del pensiero della differenza (Cavarero, Guaraldo, 2023). Un ambito, salvo poche eccezioni, non abitato da giuriste.

Per mantenere la compatibilità tra eguaglianza e differenze, differenza di genere *in primis*, una strada forse non ancora adeguatamente battuta è quella aperta da una filosofa del diritto di scuola analitica, Letizia Gianformaggio. All'inizio degli anni Novanta, Gianformaggio ha prontamente colto la sfida del pensiero della differenza, riconoscendone la rilevanza e rispondendo con una rigorosa analisi del principio di eguaglianza a partire da un saggio dal titolo *Eguaglianza e differenza sono veramente incompatibili?* (Gianformaggio, 2005, pp. 33-61). La risposta evidentemente è no: "la valorizzazione delle differenze non richiede che si ripudi l'eguaglianza, ma piuttosto che la si prenda sul serio" (ibid., p. 90.)

Secondo Gianformaggio, la critica del femminismo della differenza coglie nel segno ma sbaglia in quanto fa riferimento a una certa nozione di eguaglianza, un'idea di eguaglianza che chiama "valutativa". L'eguaglianza valutativa è quella che propone implicitamente un modello ideale al quale uniformarsi per essere trattati da eguali, negando dunque valore a ciò che è differente da quel modello e producendo assimilazione. È quella che dice: se vuoi essere trattata come un uomo devi essere come un uomo, o almeno comportarti come un uomo⁵.

È in fondo quell'approccio che rifiutava già Anna Kuliscioff: "Non voglio neppure fare confronti tra i due sessi perché non voglio ammettere che l'uomo sia l'ideale della creazione e debba servire da unità di paragone. Il fatto è che la donna non è né superiore né inferiore; è quel che è, e tale qual è, con tutte le sue differenze dall'altro sesso, non v'ha ragione che essa si trovi in condizioni inferiori" (Kuliscioff, 1890, p. 53)

Il problema risiede dunque nel modello rispetto al quale tutti/e devono essere trattati egualmente, un modello presentato come universale o neutrale, quando invece è formulato in base a bisogni, interessi, valori particolari, presentato come descrittivo mentre ha una valenza normativa. Le politiche di conciliazione ne sono un esempio: permettono alle donne di adeguarsi, ovviamente con difficoltà, a modelli e tempi lavo-

⁵ Corazza ricorda questa critica: "L'idea stessa di eguaglianza viene messa in discussione perché è l'esito di un processo di adeguamento a un eguale il quale nasce in realtà, dal modello maschile" (Corazza, 2025, p. 43). Una critica ovviamente estendibile ad altri gruppi sociali, anzi alla sua formulazione ha molto contribuito il rifiuto di assimilazione degli afroamericani.

rativi definiti a partire dal punto di vista maschile.

La concezione valutativa di eguaglianza è quella combattuta dal femminismo della differenza, è la *"sameness"*. Una concezione dell'eguaglianza che anche per Gianformaggio deve essere abbandonata sia sul piano concettuale sia nella sua traduzione in norme giuridiche.

Non so se, ed eventualmente in quali forme, il diritto del lavoro abbia preso in carico il problema dell'assimilazione. Mi pare comunque che questa prospettiva apra potenziali sviluppi non solo con riferimento alla differenza di genere, ma anche in riferimento alle differenze all'interno dei generi, cogliendo aspetti discriminatori che possono arricchire l'approccio intersezionale. Se qualcuno deve assimilarsi e qualcun altro no, è una forma di discriminazione.

Per i gruppi oppressi, "Parlare di differenza anziché di eguaglianza è indubbiamente un efficace strumento retorico per sottolineare il rifiuto dell'adeguamento al modello costruito e costituito dal gruppo dominante" (Gianformaggio, 2005, p. 53). Per il diritto invece il principio d'eguaglianza è irrinunciabile, si tratta di ridefinirlo nella direzione di un'eguaglianza sostanziale che distingua tra diseguaglianze (valutate negativamente) che il diritto deve tendere ad annullare o ridurre e differenze espressione di caratteri biologici e/o culturali (valutati positivamente) che il diritto deve, all'opposto, rispettare e valorizzare. Nella direzione di considerare come violazione dell'eguaglianza non soltanto la discriminazione ma anche l'oppressione.

Questa strada, ripresa e sviluppata da altri autori (in particolare si veda Ferrajoli, 2018), permette di non abbandonare l'eguaglianza ma anzi di valorizzarla riformulandola come principio inclusivo delle differenze.

L'eguaglianza inclusiva non si accontenta di contrastare le discriminazioni e neppure solo di riparare a diseguaglianze preesistenti, ma richiede di formulare nuove norme e riformulare quelle esistenti partendo dalle differenze considerate rilevanti, prima tra tutte la differenza di genere. Gianformaggio precisa ripetutamente che questa prospettiva deve intervenire *de iure condendo*, dunque nella legislazione. È una prospettiva affine a quella che ha preso avvio dalla Dichiarazione di Pechino: non basta estendere i diritti umani alle donne ma è necessario che i diritti delle donne siano formulati e garantiti a partire dal loro punto di vista (Peters, Wolper, 1995).

Rispetto a quando scriveva Gianformaggio la situazione è cambiata, sia nel panorama dei femminismi sia nel diritto, tuttavia la mia impressione è che vi sia ancora uno

spazio da colmare tra elaborazione concettuale e riforme giuridiche. In particolare, il riferimento a una concezione inclusiva, non assimilazionista, di eguaglianza può costituire un tassello significativo nel collegamento tra pensiero della differenza e diritto antidiscriminatorio, contribuendo a quella ricerca di nuove strade di cui parla Corazza nella conclusione del volume. Nuove strade che vadano oltre le barriere da abbattere, sulla scorta delle trasformazioni indotte dalla presenza delle donne nel diritto e nella cultura giuridica e delle diverse prospettive che il loro punto di vista mette in luce⁶. Sempre che si parta dalla convinzione che il diritto può contribuire al mutamento sociale e culturale, che è vincolo ma è anche risorsa, che dove c'è squilibrio di potere può offrire garanzie e tutele, che dove ci sono ingiustizie può dare strumenti per contrastarle.

Riferimenti bibliografici

Ballestrero M.V. (2004). *Eguaglianza e differenze nel diritto del lavoro. Note introduttive*. Lav. dir., p. 501 ss.

Bobbio N. (1977). *Dalla struttura alla funzione. Nuovi studi di teoria del diritto*. Milano: ed. Comunità.

Casadei T., a cura di (2015). *Donne, diritto, diritti. Prospettive del giusfemminismo*. Torino: Giappichelli.

Cavarero A., Guaraldo O. (2024). *Donna si nasce. E qualche volta si diventa*. Milano: Mondadori.

Ferrajoli L. (2018). *Manifesto per l'uguaglianza*. Bari-Roma: Laterza.

Facchi A. (2012). *A partire dall'eguaglianza: un percorso nel pensiero femminista sul diritto*. AG About Gender, 1.

Facchi A., Giolo O. (2023). *Una storia dei diritti delle donne*. Bologna: Il Mulino.

Gianformaggio L. (2005). *Eguaglianza, donne e diritto* (a cura di Facchi A., Faralli C.,

⁶ Un insieme di studi e ricerche riconducibili al giusfemminismo si è consolidato in Italia nell'ambito della filosofia o dalla sociologia del diritto. La letteratura è vasta, rinvio solo a Pitch (2010), Casadei (2015), Facchi, Giolo (2023, cap. VI).

Pitch T.). Bologna: Il Mulino.

Libreria delle donne di Milano (1987). *Non credere di avere dei diritti*. Torino: Rosenberg & Sellier.

Kuliscioff A. (ed. or. 1890). *Il monopolio dell'uomo*. Milano: Fondazione Feltrinelli.

Okin S.M. (2007). *Diritti delle donne e multiculturalismo* (1999). Milano: R. Cortina.

Peters J., Wolper A. (eds.) (1995). *Women's Rights Human Rights. International Feminist Perspectives*, Routledge, New York-London.

Pitch T. (2010). *Sesso e genere del e nel diritto: il femminismo giuridico*. Santoro E. (a cura di), *Diritto come questione sociale*. Torino: Giappichelli.

Riva N. (2025). *Libertà di genere vs libertà dal genere? Un invito a prendere le tensioni sul serio*. *AG About Gender*, 14.

Lavoro delle donne e politiche pubbliche: il diritto alla prova dell'epistemologia femminista

di Alessia Farano¹

Il lavoro delle donne è stato – fin dalle origini del movimento – banco di prova privilegiato delle rivendicazioni femministe, anche nella diversità delle loro declinazioni.

La polemica sulla legislazione a protezione del lavoro femminile – divieto di lavoro notturno, riposo settimanale obbligatorio e congedo di maternità, a titolo esemplificativo – è un indice della polarizzazione che sin da subito si venne a creare all'interno del movimento femminista: tra Otto e Novecento, le femministe liberali opponevano alla legislazione protezionistica, fortemente auspicata dalle femministe socialiste come Anna Kuliscioff, la rimozione di ogni ostacolo alla fruizione di una piena, formale, parità (Amorosi, 2022).

Con questa eredità – anche non lineare – del femminismo giuridico fa i conti il bel libro di Luisa Corazza, *Il lavoro delle donne? Una questione redistributiva*, accettando la sfida di un femminismo della differenza – certo consapevole dell'intersezione tra i diversi fattori di marginalizzazione gruppale – che provi a mettere in questione gli strumenti tradizionali che il diritto ha sviluppato per far fronte all'ingresso dell'"imprevista" (Lonzi, 1974) soggettività giuridica femminile: tra tutti, il diritto antidiscriminatorio.

In questo senso, il pensiero della differenza – nella sua radicalità – ha senz'altro lanciato una sfida "esistenziale" al principio di eguaglianza, come nella riflessione esemplare di Carla Lonzi, che scriveva, nel recente ripubblicato *Sputiamo su Hegel*: "Il mondo dell'eguaglianza è il mondo della sopraffazione legalizzata, dell'unidimensionale; il mondo della differenza è il mondo dove il terrorismo getta le armi e la sopraffazione cede al rispetto della varietà e della molteplicità della vita. L'eguaglianza tra i sessi è la veste in cui si maschera oggi l'inferiorità della donna" (Lonzi, 1974, p. 20).

Non stupisce che il femminismo della differenza, declinato all'interno del pensiero giuridico, abbia attaccato frontalmente il diritto, e la logica degli universali – sottesa al principio di eguaglianza – di cui il ragionamento giuridico si nutre. Le riflessioni di Lia Cigarini sul "vuoto giuridico" vanno esattamente in questa direzione, ovvero verso

¹ Ricercatrice in Filosofia del diritto presso l'Università Luiss Guido Carli.

il riconoscimento di uno spazio di libertà altro rispetto al diritto “maschile” (Cigarini, 2022).

Eppure, e qui il grande merito di Luisa Corazza, il pensiero della differenza può essere in grado di riconoscere *attraverso* il diritto uno spazio agito dalle donne.

Oltre il diritto antidiscriminatorio, infatti, per Corazza c'è la politica dello sviluppo economico, autentico lascito del pensiero della differenza: “è questo il modo – scrive Corazza – in cui si tiene vivo l'insegnamento del pensiero della differenza, il quale impone di riconoscere che le questioni di genere sono, in definitiva, questioni di politica economica generale. Diversamente si cadrebbe ancora una volta nella trappola dell'universalismo fallace”.

Il tema delle politiche pubbliche rappresenta, dunque, un punto cruciale di riarticolazione – teoria e pratica – di una scienza del diritto, in questo caso del lavoro, autenticamente femminista.

E tuttavia, per meglio comprendere il punto, è a mio avviso necessario problematizzare la struttura dei processi e il ruolo degli attori coinvolti in tale disegno. Anche in questo il libro di Corazza è utile strumento, giacché invita a riflettere sull'interdipendenza delle scelte di *public policy* (p. 99 ss.). Ne è un esempio il massiccio finanziamento di aree STEM (*Science, Technology, Engineering, and Mathematics*), discipline verso cui le donne sono tradizionalmente – certo non naturalmente – poco inclini, e che rischia di produrre un profondo impatto di genere a valle della necessaria ristrutturazione delle competenze a tali investimenti legata.

La partecipazione delle donne allo spazio pubblico, anche attraverso la produzione di sapere scientifico, è del resto tema apparentemente marginale, ma che diventa essenziale se interpretato alla luce del programma di “democrazia paritaria” cui il nostro ordinamento dovrebbe ispirarsi. Facciamo un passo indietro.

La storia del diritto antidiscriminatorio nasce, come ben illustrato dall'Autrice, nell'ambito del *civil rights movement*, il movimento antisegregazionista diffusosi negli Stati Uniti tra gli anni Cinquanta e Settanta, che condurrà alla creazione delle categorie – mutate in seguito anche per le discriminazioni di genere – di discriminazione indiretta e di azioni positive.

Alla causa antisegregazionista gioverà una sentenza di grande interesse, la *Brown vs Board of Education*, che metterà fine alla politica del *separate but equal*, utilizzando

un corpus scientifico di autorevoli pareri resi da esperti, sugli effetti psicologici della segregazione in età scolare. La sentenza è certo nota per gli effetti politici, ma lo è anche per l'uso del sapere esperto – la psicologia – in giudizio, ad avvalorare una tesi normativa dalle conseguenze imponderabili sulla società statunitense dell'epoca.

Nel 1908, un'altra sentenza della Corte Suprema aveva introdotto per la prima volta il sapere esperto – di composita provenienza e varia affidabilità – proprio in tema di lavoro notturno delle donne. Nel caso *Muller vs Oregon*, l'avvocato dello Stato Luis Brandeis aveva presentato una memoria a favore di una legge dell'Oregon che limitava l'orario di lavoro notturno delle donne, con 113 pagine di cui 110 di pareri raccolti tra i più autorevoli esperti dell'epoca in tema di scienze sociali, biologia, psicologia, ecc.

Ma le *expertise* economiche erano state avanzate anche – in tema di politiche pubbliche – per avanzare dubbi sul lavoro delle donne, per delegittimare con l'argomento della scienza economica la causa emancipazionista.

Si potrebbe parlare di un rapporto ambiguo tra *expertise* e rivendicazioni femministe *sex-responsive*: se, da una parte, i pareri esperti sono stati utilizzati per proteggere la specificità del lavoro femminile, dall'altra sono stati utilizzati per escludere – con l'autorità della scienza – le stesse donne dal mercato del lavoro.

Ciò pone un problema di corretta articolazione – nell'ambito del circuito democratico – del rapporto tra esperti e decisori pubblici. Il ruolo delle *expertise* come strumento di legittimazione – ma anche di *de*-legittimazione – nella decisione pubblica è stato al centro della riflessione degli *Science and technology studies* (Jasanoff, 2004), che ne hanno messo in luce il valore politicamente connotato, fortemente attraversato, quindi, da vettori di potere. Sheila Jasanoff scriveva, non a caso, di *Fifth Branch* (Jasanoff, 1990), del quinto potere rappresentato dagli esperti nella formazione della decisione pubblica.

La neutralità dell'*expertise* tecnica – avanzata per legittimare scelte temi polarizzanti – è stata certamente oggetto di forti critiche già negli anni Novanta; eppure, non abbastanza si è riflettuto sugli effetti di esclusione e marginalizzazione che l'autorità epistemica esercitata dagli esperti sui decisori pubblici ha prodotto sulle donne in generale, e sull'accesso al mondo del lavoro in particolare. E ciò su un doppio livello di analisi.

Anzitutto, e mettendo a frutto il contributo dell'epistemologia femminista (Harding, 1991), perché la scienza e le tecnologie emergenti producono saperi attraverso pro-

cessi che tradizionalmente hanno tenuto fuori le donne e altri gruppi marginalizzati, determinando quella che, con gli strumenti euristici dell'epistemologia sociale, possiamo definire "ingiustizia epistemica" (Fricker, 2007). Uno degli esempi di scuola, in questa area di studi, è proprio il caso di una scienziata screditata, e quindi silenziata in quanto donna, che alimenta un circolo di sfiducia e scarsa rappresentatività delle donne all'interno della comunità scientifica, escludendo il prezioso contributo epistemico che può provenire dai soggetti marginalizzati (anche per il loro essere marginalizzati). Il mancato accesso, o la scarsa valorizzazione, al mercato del lavoro STEM produce ingiustizia epistemica, vulnerando la capacità delle donne di produrre conoscenza scientifica affidabile.

In secondo luogo, e in via riflessa, il sapere prodotto attraverso una sistematica esclusione – esclusione di certo non arrestata dal lento e progressivo accesso all'area STEM delle donne (il dato è, evidentemente, da cogliere sul lungo periodo) – delle donne può produrre a sua volta effetti marginalizzanti, qualora venga strumentalmente utilizzato per perpetuare dinamiche di subordinazione, o, per omissione, la mancata mobilitazione di saperi esperti sull'impatto del lavoro femminile sull'economia non produca politiche pubbliche efficaci. Abbiamo atteso il 2023 per conferire il Nobel a Claudia Goldin – lo ricorda molto incisivamente Luisa Corazza – che pure non è una paladina della *global feminist economics* (p. 97).

Le politiche pubbliche, dunque, se sono senz'altro valido strumento per combattere le disuguaglianze oltre il paradigma del diritto antidiscriminatorio, come assai efficacemente sostiene Corazza, diventano, nella stessa modalità di formazione dell'indirizzo politico, uno strumento da sottoporre a continua problematizzazione. Del resto, la lezione del femminismo della differenza è anche un invito a mettere in discussione la possibilità di *pensare* il mondo con le categorie forgiate dagli uomini. Invito che si traduce a non dare per scontata la profonda connessione tra il modo in cui conosciamo il mondo per come lo governiamo, e il modo in cui governiamo il mondo per come lo conosciamo (Jasanoff, 2004).

Riferimenti bibliografici

Amorosi V. (2022). *Donne in fabbrica. Discorso giuridico e costruzione della differenza tra Otto e Novecento*. *Historia et ius*, 21, p. 1 ss.

Anderson E. (1995). *Feminist Epistemology: An Interpretation and Defense*. *Hypatia*, 10, p. 50 ss.

Cigarini L. (2022). *La politica del desiderio e altri scritti [1995]*. Milano: Orthotes.

Corazza L. (2025). *Il lavoro delle donne? Una questione redistributiva*. Milano: FrancoAngeli.

Fricker M. (2007). *Epistemic Injustice: Power and the Ethics of Knowing*. Oxford: Oxford University Press.

Harding S. (1991). *Whose Science? Whose Knowledge? Thinking from Women's Lives*. Ithaca, New York: Cornell University Press.

Jasanoff S. (1990). *The Fifth Branch: Science Advisers as Policymakers*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

Jasanoff S. (2004). *States of Knowledge: The Co-Production of Science and the Social Order*. London: Routledge.

Lonzi C. (1974). *Sputiamo su Hegel. La donna clitoridea e la donna vaginale e altri scritti*. Scritti di rivolta femminile, Milano.

Le donne che lavorano: dalla “essenziale funzione familiare” ad oggi

di Maria Antonella Gliatta¹

SOMMARIO: 1. Oltre il femminismo antidiscriminatorio. 2. Le disuguaglianze di genere come disuguaglianze “di fatto”: l’intersezionalità. 3. I limiti della tutela giudiziale e le promesse (mancate) delle politiche pubbliche.

1. Oltre il femminismo antidiscriminatorio

“Non esiste un unico punto di vista delle donne sul ruolo del diritto, sulle strategie di liberazione, sulla costituzione” (Azzariti, 2022). Alle richieste che i femminismi hanno storicamente rivolto alla Costituzione e al diritto e su quelle che dovrebbero rivolgere oggi è dedicato il libro di Luisa Corazza *Il lavoro delle donne? Una questione redistributiva*.

L’analisi della storia, dei significati e delle rivendicazioni del femminismo antidiscriminatorio – quello della lotta per i diritti di cittadinanza delle donne, prima e delle azioni positive per un riequilibrio di genere, poi – viene da subito affiancato da una avvertenza e da una proposta.

L’avvertenza è che esso non ha prodotto i risultati promessi. “Dopo ormai cinquant’anni di applicazione delle tutele antidiscriminatorie, molte questioni sono ancora sul tappeto” (p. 17). E, infatti, come emerge dai dati statistici, può misurarsi un profondo divario fra uomini e donne in almeno tre grandi ambiti: l’accesso delle donne al mercato del lavoro, la presenza delle donne nelle posizioni apicali (c.d. *glass ceiling*) e il divario retributivo (c.d. *gender pay gap*).

La politica antidiscriminatoria – portata avanti anche attraverso le c.d. azioni positive – per limiti suoi propri, direi intrinseci, non è stata in grado di andare oltre la declina-

1 Professoressa associata di Diritto costituzionale presso l’Università del Molise.

zione in senso promozionale dei divieti di discriminazione e la logica simmetrica delle sue rivendicazioni (Sorrenti, 2020), rinunciando in ultima analisi a modificare le trame più profonde di un mercato del lavoro precarizzato, disuguale e squilibrato. Le rivendicazioni di uguali diritti (o privilegi?)(Boccia, 2002) ha, infatti, finito per indebolire la possibilità che il campo delle lotte per le donne diventasse il campo delle lotte per un mondo più giusto ed eguale.

Le stesse revisioni costituzionali degli articoli 51, primo comma, e 117, settimo comma, Cost. e la legge costituzionale 31 gennaio 2001, n. 2 riguardante le Regioni a statuto speciale – ispirate alla logica antidiscriminatoria – non hanno condotto ai risultati promessi.

In un mercato del lavoro che genera drammatiche e molteplici disegualianze (generazionali, di razza, di abilità, ecc.) e che tradisce il programma costituzionale di garantire alle persone che lavorano un'esistenza libera e dignitosa (Apostoli, 2023), la promozione delle pari opportunità o della garanzia degli stessi punti di partenza in favore delle donne sembra smarrire il suo senso.

All'avvertenza segue la proposta: andare oltre i limiti della tutela antidiscriminatoria e spostare il centro dell'analisi dai divieti di discriminazione al terreno delle politiche pubbliche, senza tuttavia dimenticare le differenze sessuali e le specifiche rivendicazioni, anzitutto determinate dalla "potenzialità esclusivamente femminile di iniziare e portare a termine il processo procreativo di un nuovo essere umano"(Ronchetti, 2022).

Lo spazio del lavoro delle donne è "la risultante di una serie di dinamiche complesse" giuridiche ed economiche che hanno contribuito negli anni a costruire la società in cui viviamo (p. 101). Se allora la questione del lavoro delle donne non è solo una questione di genere, ma anche e soprattutto una questione di politica economica generale, il patrimonio culturale del femminismo della differenza – che costruisce il proprio statuto sulla dimensione del corpo delle donne – deve abbracciare una più generale critica politica e sociale e chiedere al diritto di riequilibrare i rapporti di forza di un sistema capitalistico e di un mercato del lavoro che genera disegualianze molteplici.

Questa prospettiva apre la via a una "connotazione marcatamente sociale del femminismo. Un femminismo costituzionale di stampo sociale, che si mostra consapevole della non neutralità del diritto e della sua capacità performativa"(Azzariti, 2022).

Il femminismo che coniuga il pensiero della differenza con la critica generale al sistema che genera subalternità è il femminismo che si fonda sul principio di anti-subal-

ternità o “anti- subordinazione di genere” (Pezzini, 2012). È un principio che la dottrina ha agganciato all’altro principio, fondativo della Repubblica, quello della pari dignità sociale attorno al quale i Costituenti hanno costruito il programma di rimozione delle disuguaglianze per il pieno sviluppo della persona e l’effettiva partecipazione di tutte e tutti alla vita economica e sociale del paese.

“Si tratta di un principio ben più sostanzioso rispetto alla mera protezione dalle discriminazioni, perché la Costituzione italiana non si esaurisce nel modello della garanzia dei diritti fondamentali, ma individua l’obiettivo della libera costruzione della personalità” (Ronchetti, 2022).

In tale prospettiva, il femminismo diventa una proposta interpretativa della Costituzione che prende sul serio il carattere organico del programma di eguaglianza inscritto nella carta costituzionale.

2. Le disuguaglianze di genere come disuguaglianze “di fatto”: l’intersezionalità

Il femminismo di stampo sociale diventa una proposta interpretativa della normatività della Costituzione che prende sul serio il carattere *organico* del programma di eguagliamento sociale inscritto nella Carta costituzionale attraverso una prospettiva intersezionale nella quale le disuguaglianze di genere si sommano e stanno assieme alle altre disuguaglianze che attraversano le moderne società (di classe, razziali, generazionali, territoriali, di abilità, ecc.).

“Le donne non sono uguali tra loro” (p. 85) e l’analisi intersezionale rivela le differenze *fra le donne*, rifuggendo ogni forma di astrattismo e di uniformizzazione di genere.

Si fa bene a ricordare che in Assemblea Costituente fu Teresa Mattei a proporre l’introduzione della locuzione “*di fatto*” nell’art. 3, secondo comma Cost: è compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli d’ordine economico e sociale che limitano “*di fatto*” la libertà e l’eguaglianza degli individui e impediscono il completo sviluppo della persona umana (Ronchetti, 2022), perché si riconosce alle donne in Assemblea Costituente il merito di non limitare e costringere il principio di uguaglianza entro lo schema della tutela negativa dei divieti di discriminazione.

Alle politiche pubbliche si affida l’obiettivo di colpire *le* disuguaglianze, ovvero le disuguaglianze multiple e garantire alle donne in quanto tali, in quanto appartenenti a una

classe sociale svantaggiata, in quanto cittadine del Sud, in quanto residenti nelle aree interne, ecc., gli spazi per il pieno sviluppo della loro personalità.

È una prospettiva che, valorizzando la materialità delle questioni di genere, pone un freno al rischio di svuotamento del programma costituzionale nascosto dietro alle singole rivendicazioni di nuovi diritti e all'aggiornamento uno alla volta del catalogo dei diritti costituzionali.

I rischi della moltiplicazione delle disuguaglianze derivanti dall'intreccio fra diverse posizioni di "subalternità" sono stati riconosciuti dallo stesso Parlamento europeo nella risoluzione del 16 gennaio 2018 sulle donne, le pari opportunità e la giustizia climatica (2017/2086(INI)) in cui – in una prospettiva intersezionale – si considera che i cambiamenti climatici hanno un maggiore impatto distruttivo sui paesi e sulle comunità meno responsabili del riscaldamento globale; che l'impatto è maggiore sulle popolazioni che più dipendono dalle risorse naturali per la loro sussistenza e/o che hanno minori capacità di reagire a calamità naturali, quali siccità, frane, inondazioni e uragani; che coloro che dispongono di minori risorse e che si collocano in una condizione di subalternità saranno i più colpiti dai loro effetti e ne risentiranno maggiormente.

3. I limiti della tutela giudiziale e le promesse (mancate) delle politiche pubbliche

La necessità di superare i limiti della originaria matrice del diritto antidiscriminatorio di stampo liberale improntato alla tutela individualizzata e di natura risarcitoria (p. 57) si risolve anche in una critica al modello di tutela neutrale di matrice europea e neoliberale che ha funzionalizzato i diritti della donna lavoratrice – come tutti i diritti sociali – al corretto funzionamento del mercato concorrenziale del lavoro.

È chiaro che nella prospettiva del femminismo sociale, la parità tra uomo e donna nel mercato del lavoro non può evidentemente risolversi a strumento di tutela della concorrenza, dovendo essere – al contrario – uno strumento per il raggiungimento degli obiettivi di giustizia materiale iscritti nell'ordinamento costituzionale.

L'idea dell'esclusività di una tutela basata sul principio di uguaglianza formale è, infatti, collegata a quella dell'accessorietà dei diritti sociali rispetto alla tutela del mercato. Per cui, superare i limiti della tutela antidiscriminatoria, nella prospettiva evocata da Luisa Corazza, vale a riconnettere la tutela dei diritti sociali – e per quello che qui vale dei diritti sociali delle donne – alle questioni attinenti ai rapporti tra classi socia-

li e al loro posizionamento nel processo di produzione capitalistica. “È l’uguaglianza sostanziale – con tutte le sue implicazioni in tema di promozione della persona e politiche redistributive – l’orizzonte entro cui i diritti sociali più impegnativi (quelli a ricevere una prestazione positiva) dovrebbero essere collocati” (Losana, 2022).

È pur vero, però, che mentre i diritti sociali delle donne ricevono la tutela (seppur accessoria) nelle forme del diritto antidiscriminatorio, le politiche pubbliche tradiscono le aspettative che la prospettiva del femminismo sociale rivolge loro.

Pensiamo ad alcuni dei traguardi giurisprudenziali in materia di lavoro femminile e ai loro sistematici capovolgimenti in sede di elaborazione delle politiche pubbliche.

Riguardo al c.d. lavoro domestico, paradigmatico rispetto ai fenomeni di moltiplicazione delle disuguaglianze di cui si è detto, i risultati della tutela antidiscriminatoria sono del tutto ignorati dal decisore politico. Il lavoro domestico – come noto – rappresenta una fetta del mercato del lavoro quasi interamente femminile. Le lavoratrici domestiche sono donne e spesso donne migranti per cui su di esse si verifica il tipico effetto moltiplicatore delle disuguaglianze. Ora, mentre la Corte di giustizia, su un recente rinvio pregiudiziale, ha affermato che l’interpretazione giurisprudenziale di una disposizione nazionale e/o di una prassi amministrativa in forza della quale i datori di lavoro sono esonerati dall’obbligo di istituire un sistema che consenta di misurare la durata dell’orario di lavoro giornaliero di ciascun collaboratore domestico svantaggerebbe particolarmente le donne², la bozza di legge di bilancio presentata alle Camere per il 2026 esclude le lavoratrici domestiche dagli incentivi previsti in favore delle lavoratrici madri.

Effetti del tutto analoghi riguardano il lavoro part-time delle donne. E, infatti, mentre la Corte di giustizia sottolinea che il trattamento “meno favorevole” del lavoratore part-time rispetto al lavoratore a tempo pieno può costituire discriminazione indiretta dal momento che all’interno del gruppo svantaggiato la presenza delle donne è “percentualmente significativa”³, il Governo – nella stessa legge di bilancio – prevede che “al fine di favorire la conciliazione tra attività lavorativa e vita privata, alla lavoratrice o al lavoratore, con almeno tre figli conviventi, fino al compimento del decimo anno di età del figlio più piccolo o senza limiti di età nel caso di figli disabili, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale” (art. 49: Incentivi per la trasformazione dei contratti).

2 V. Cgue, 19 dicembre 2024, C531/23, HG, ECLI:EU:C:2024:1050.

3 V. Cgue, 29 luglio 2024, C-112/22 e C-223/22, CU, ND, ECLI:EU:C:2024:636.

Insomma, è pur vero che il diritto antidiscriminatorio è di per sé neutrale verso i traguardi di giustizia materiale imposti dal principio di uguaglianza sostanziale, ma oggi appare difficile confidare in una tutela legislativa di attuazione costituzionale. Politiche pubbliche basate sui bonus e sull'incentivo al lavoro part-time non sono in grado di rispondere alle richieste di un femminismo sociale ispirato alla realizzazione del programma costituzionale iscritto nell'art. 3, secondo comma della Costituzione e non appaiono rivolte alla costruzione di autentico stato sociale per le donne lavoratrici.

Insomma, una questione redistributiva quella del lavoro delle donne ancora tutta da affrontare.

Riferimenti bibliografici

Apostoli A. (2023). *Il miraggio dell'esistenza libera e dignitosa*, in *Costituzionalismo.it.*, n. 3 del 2023.

Azzariti G. (2022). *Femminismi costituzionali. alcune domande per capire*, in *Uguaglianza o differenza di genere? Prospettive a confronto, Atti del Seminario di Roma 26 novembre 2021*. Napoli: Editoriale Scientifica.

Boccia M.L. (2002). *La differenza politica. Donne e cittadinanza*. Milano: Il Saggiatore.

Losana M. (2022). *La perdurante ambiguità dei diritti sociali europei*. *Costituzionalismo.it*, fasc. 1 del 2022.

Pezzini B. (2012). *Costruzione del genere e Costituzione*. Ead. (a cura di), *La Costituzione del genere. Norme e regole*. Bergamo: Sestante.

Ronchetti L. (2002). *Costituzionalismo e pensiero femminista: approcci critici da intrecciare*, in *Uguaglianza o differenza di genere? Prospettive a confronto, Atti del Seminario di Roma 26 novembre 2021*. Napoli: Editoriale Scientifica.

Sorrenti G. (2020). *"Viaggio ai confini dell'eguaglianza giuridica". Limiti e punti di caduta delle tecniche di attuazione del divieto di distinzioni in base al sesso*. *Rivistaaic.it*, n. 2/2020.

Il lavoro delle donne tra diritto antidiscriminatorio e logiche redistributive

di Daniela Izz¹

SOMMARIO: 1. Uno sguardo largo sul lavoro delle donne come problema specifico e multidimensionale. 2. Limiti e potenzialità del diritto antidiscriminatorio. 3. Oltre un diritto del lavoro androcentrico.

1. Uno sguardo largo sul lavoro delle donne come problema specifico e multidimensionale

Il libro *Il lavoro delle donne? Una questione redistributiva* (Corazza, 2025), caratterizzato da uno stile narrativo diretto e accattivante destinato a favorirne la circolazione anche al di fuori dei tecnici della materia, nasce dalla relazione preparata dall'autrice per il convegno annuale dei giuslavoristi italiani, che nel 2024 è stato dedicato al diritto antidiscriminatorio. In quell'occasione Luisa Corazza sceglie di concentrarsi sul lavoro delle donne, valorizzando in modo condivisibile (in linea con Ballestrero, 2022) la specificità della condizione femminile rispetto a quella degli altri gruppi protetti dalla legislazione antidiscriminatoria. La riconosciuta unicità della questione del lavoro delle donne, segnato tuttora da criticità rese evidenti dai dati sul *gender gap* efficacemente riportati nelle pagine di apertura, diventa però poi il punto di partenza di un'indagine giuridica che sente l'esigenza di non restare rinchiusa "nelle categorie di pensiero con cui si tende ad offrire a tutti – a prescindere dalla propria identità – pari opportunità", muovendosi cioè nella classica dimensione del contrasto alle discriminazioni, per confrontarsi invece "con il problema antropologico che sta alla base della società sessuata: come distribuire tra i sessi l'equilibrio fra sfera pubblica e privata, tra lavoro e cura, tra denaro e dono" (p. 49).

Nutrendo la sua riflessione di largo respiro con i risultati di accreditate analisi economiche (basti ricordare per tutte Goldin, 2021) e con gli stimoli del pensiero politico-fi-

¹ Professoressa ordinaria di Diritto del lavoro presso l'Università di Torino.

losofico di matrice femminista, nella varietà delle sue articolazioni, l'autrice solleva così una più profonda e ampia questione redistributiva, la cui crucialità nel complessivo disegno delineato è testimoniata dallo stesso titolo del volume. Al centro di tale questione, com'è facilmente intuibile da chiunque abbia un po' di dimestichezza con gli studi di genere e conosca la realtà di vita della maggior parte delle donne, sta l'attenzione attribuita al lavoro non retribuito di cura e ai vistosi squilibri che tuttora permangono nella sfera familiare, con l'inevitabile penalizzazione subita nella sfera del "lavoro produttivo" da chi si trova a svolgere gratuitamente e quasi in esclusiva il non meno importante "lavoro riproduttivo". L'esigenza redistributiva che viene evidenziata, tuttavia, non si limita a questo nodale profilo. Facendo propria la prospettiva di analisi suggerita dal femminismo intersezionale (così denominato da Crenshaw, 1989), Luisa Corazza mette infatti in luce l'estrema diversificazione presente nell'universo femminile: non solo perché le donne possono veder sovrapposte alla propria identità di genere altre caratteristiche soggettive protette dalla legislazione antidiscriminatoria (come l'etnia, la disabilità o l'età: in proposito mi permetto di rinviare a Izzi, 2025a), ma soprattutto per le disuguaglianze sociali esistenti tra le donne (che consentono anche forme di sfruttamento di alcune lavoratrici da parte di altre, come può avvenire nell'esternalizzazione del lavoro di cura). Mettendo la "disuguaglianza di genere in correlazione con le disuguaglianze sociali" l'autrice giunge così ad aprire la più generale questione della "redistribuzione delle occasioni di ricchezza all'interno di una società" (pp. 22 e 92).

Per affrontare tale questione, che mette in primo piano ma travalica il confronto con le disuguaglianze legate al ruolo delle donne nell'ambito familiare e domestico, secondo l'autrice occorre allora "guardare *oltre* il diritto antidiscriminatorio": diritto la cui struttura selettiva, agganciata all'esistenza di un numero chiuso di fattori di rischio giuridicamente protetti, finisce inevitabilmente per "tracciare i limiti del campo di gioco" (p. 95). Poiché di questi limiti – piaccia o meno – è difficile dubitare alla luce del diritto positivo, e poiché è vero, più in generale, che la legislazione antidiscriminatoria non basta di per sé a risolvere tutte le criticità del lavoro delle donne, pur potendo a mio parere fornire un contributo determinante in tal senso, risulta senza dubbio apprezzabile l'allargamento dell'analisi di Luisa Corazza, in chiave intersezionale, alle politiche pubbliche volte a promuovere il lavoro femminile. Sotto questo cappello sono ricondotti strumenti giuslavoristici diretti ad agevolare il *work-life balance*, servizi sociali e misure di *welfare* di varia origine e natura (statale, negoziale, fiscale), ovvero un'articolata batteria di tecniche d'intervento che vengono passate finemente al setaccio per metterne a nudo anche gli effetti contraddittori: come accade ad esempio quando part-time e smart-working diventano trappole per inchiodare le donne all'assolvimento esclusivo dei compiti di cura e alla subalternità in ambito lavorativo.

Tra le politiche sociali ed economiche capaci di perseguire in concreto finalità redistributive l'autrice include pure le azioni di contrasto al *gender pay gap*, a cui è dedicato l'ultimo capitolo del volume, ove viene ribadita la convinzione – agevolata dall'assai deludente esperienza applicativa del principio di parità retributiva fra uomini e donne nel nostro Paese – dell'insufficienza delle armi offerte a tal fine dal diritto antidiscriminatorio. A questo *corpus* normativo appartengono tuttavia le recenti regole euro-unitarie sulla trasparenza delle retribuzioni e dei criteri tramite cui esse sono determinate, di cui andrà verificata l'oggettività e l'immunità da pregiudizi di genere, alle quali l'autrice guarda giustamente con interesse, e pure quel filone di contenzioso britannico dall'evidente valore strategico ai fini del riequilibrio retributivo di cui il volume dà conto in modo incisivo. A mio parere, inoltre, come ho già avuto occasione di spiegare (Izzi 2025b), il diritto antidiscriminatorio non resta indifferente né disarmato neppure di fronte a quella segregazione occupazionale femminile di tipo orizzontale, incidente sulla sistematica svalutazione economica delle attività lavorative svolte in via esclusiva o in netta prevalenza da donne, che Luisa Corazza ritiene invece inesorabilmente sottratta al suo raggio di azione.

Se il diritto antidiscriminatorio ha un campo di gioco circoscritto (nonostante l'espansione già intervenuta e tuttora *in fieri*), insomma, mi pare importante che nella spinta a guardare al di là dei suoi confini non si finisca per fornirne una lettura per certi versi sminuente, fissando l'attenzione più sulle sue manchevolezze che sulle potenzialità che racchiude e di cui non mancano peraltro segni visibili. Un'operazione di questo tipo rischierebbe oltretutto di essere controproducente in un momento storico come quello attuale, in cui il diritto antidiscriminatorio nel suo complesso sta emergendo come porzione particolarmente vivace del diritto del lavoro: e "forse la più viva, e non è un buon segno" per la nostra disciplina (per riprendere le parole di Ballestrero 2025, p. 481). Vale dunque la pena tornare alla parte iniziale dell'analisi di Luisa Corazza, immergendoci dunque *dentro* al diritto antidiscriminatorio.

2. Limiti e potenzialità del diritto antidiscriminatorio

Nei primi due capitoli del libro, l'autrice ricostruisce con personalità, grazie anche alla già segnalata apertura alla cultura extra-giuridica e all'approccio comparato apprezzabilmente adottato, la genesi e l'evoluzione della legislazione antidiscriminatoria europea e nazionale, evidenziando le conquiste per la parità di genere nel lavoro messe a segno su tale fronte nell'ultimo mezzo secolo, ma soprattutto gli obiettivi mancati e i vizi che hanno compromesso il cammino in tale direzione.

Non mi è naturalmente possibile dare conto in questa sede dell'articolata analisi critica svolta da Luisa Corazza. Riprendendo alcuni efficaci passaggi del suo ragionamento, tuttavia, si può dire che il diritto antidiscriminatorio messo a disposizione delle lavoratrici italiane è descritto come eccessivamente appiattito sulla sua matrice nordamericana e sviluppato "nella sostanziale indifferenza ... del pensiero della differenza" (p. 45), fortemente sbilanciato sul versante della tutela giudiziale e in questo contesto, per di più, gravemente depotenziato dalla "asfissia della dimensione tutta individuale che caratterizza il giudizio di discriminazione" (p. 65).

L'immagine complessiva che ne emerge, certo non lusinghiera, sconta in buona parte – e comprensibilmente – le conseguenze del consistente scarto riscontrabile in questa materia tra *law in the books* e *law in action*, ma è anche il frutto di una valutazione molto severa. Così, ad esempio, è condivisibile la denuncia del faticoso decollo di quelle azioni giudiziali contro le discriminazioni di carattere collettivo che da oltre trent'anni le consigliere di parità possono promuovere in via autonoma anche in assenza di vittime identificabili, azioni per il cui rilancio viene tra l'altro opportunamente proposto l'allargamento della legittimazione attiva alle organizzazioni sindacali. Nel libro resta però piuttosto in ombra il significato profondo che ha assunto, in assenza di vincoli comunitari e, anzi, in netto anticipo nel panorama europeo, la previsione di un'azione giudiziale che esprimeva, in sintonia con altri istituti di simultanea introduzione, lo slancio verso l'affrancamento della tutela antidiscriminatoria dalla ristretta dimensione individuale (anche per il particolare rimedio delineato in tal caso, equiparabile a un'azione positiva di natura coattiva): uno strumento rimasto sottoutilizzato, è vero, ma espressione di una visione decisamente lucida e matura circa le strade da seguire per reagire a situazioni non circoscritte né estemporanee di negata parità.

Una lettura un po' ingenerosa mi pare ricevano, allo stesso modo, il divieto di discriminazioni indirette e le azioni positive, istituti concepiti proprio per manifestare, sul versante della repressione giudiziale, da un canto, e su quello promozionale, dall'altro, l'attenzione alla realtà delle donne considerate collettivamente e non in astratto, cioè alla realtà delle donne "sitate" e più in particolare di quelle in condizioni meno favorevoli nella sfera lavorativa, familiare e sociale. Di entrambi gli istituti non mi pare vengano colte le potenzialità che, pur operando su un terreno di gioco limitato, possono esplicare sul piano redistributivo, correggendo storture insite nella gestione androcentrica dei rapporti di lavoro e, più in generale, del mercato in cui avviene lo scambio tra lavoro e retribuzione: come provo ora a spiegare brevemente soffermandomi sulla questione del prezzo pagato dalle donne non privilegiate, in termini economici e professionali, per le attività di cura prestate gratuitamente nella sfera privata.

Rispetto al divieto di discriminazioni indirette, non sfuggono all'attento esame di Luisa Corazza molte delle interessanti applicazioni che ha ricevuto nelle aule di giustizia in collegamento con tale questione. L'accento è però posto sulla parzialità e sporadicità delle soluzioni adottate, più che sul contributo da esse fornito – anche dal punto di vista teorico e valoriale – per la costruzione di una società non dominata dal “lavoro avido” (per usare l'efficace espressione di Goldin, 2021, che il libro ha il merito di diffondere negli studi giuridici).

Penso ad esempio al filone giurisprudenziale che negli ultimi anni ha cominciato a sostenere una lettura *gender oriented* dell'orario di lavoro, affermando il carattere indirettamente discriminatorio delle regole – si tratti di orari di ingresso rigidi, turni di lavoro spezzati o allungamenti della pausa pranzo con uscita posticipata – che compromettono il faticoso *work-life balance* di lavoratrici e lavoratori con compiti di cura²: nel costringere i datori di lavoro a modificare la propria organizzazione oraria per tenere conto di questi ultimi, tali pronunce mostrano infatti come i tempi del lavoro riproduttivo possano ormai riuscire a imporsi sui tempi del lavoro produttivo, uscendo dalla sfera privata per condizionare quella pubblica (Militello, 2025). Non trascurabili, seppur meno innovative, mi paiono del resto anche le sentenze che contrastano i variegati meccanismi penalizzanti delle carriere dei *part-timer*, categoria che il doppio ruolo delle donne rende, com'è noto, non sessualmente neutra³; o quelle che censurano le discriminazioni retributive realizzate nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici, di nuovo in netta prevalenza di sesso femminile, che fruiscono di congedi parentali anziché rendere la propria vita lavorativa impermeabile alle istanze della vita familiare⁴. Considerate nel loro insieme, queste decisioni provano ad aggiustare in concreto, sotto diversi profili, i termini di una relazione giuridica distorta fra le due inscindibili dimensioni esistenziali delle persone – ma più in particolare delle donne – che lavorano.

Con riguardo poi alle misure di “diritto diseguale” volte alla promozione del lavoro femminile, colgono senza dubbio nel segno le critiche dell'autrice sulla loro “mancata ... capacità di affermazione politica” e sull'impiego depotenziato – e di recente anzi per-

2 V. Trib. Firenze 22 ottobre 2019, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2020, II, p. 659 ss. (con mia nota), Trib. Bologna 31 dicembre 2021, Trib. Milano 17 luglio 2023 e Corte App. Firenze 26 febbraio 2025, tutte in <https://www.italianequalitynetwork.it>.

3 V. Cass. 19 febbraio 2024, n. 4313, con riguardo al mancato passaggio alla fascia retributiva superiore determinato dal computo sfavorevole dell'anzianità di servizio maturata dai *part-timer*.

4 Qui in verità il panorama giurisprudenziale è ben più scarso: il riferimento va nello specifico a Trib. Torino 26 ottobre 2016, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2017, II, p. 286 ss, relativa all'incidenza negativa di tali congedi sul riconoscimento di premi di risultato.

sino paradossale (come denunciato da Alessi e Calafà, 2025) – che ne è stato fatto nei lunghi decenni di sperimentazione nel nostro Paese; mentre mi convince meno l'idea che ad esse sia mancata “anche quella visione che è necessaria per affrontare i problemi sottesi alle disuguaglianze in un'ottica sistemica” (p. 57).

Le azioni positive, pur mutate dal diritto statunitense ove il *focus* era posto sulle minoranze etniche, mi pare infatti siano state sulla carta normativa ben adattate alle specificità del lavoro delle donne. Rispetto alla questione redistributiva posta del lavoro di cura, in particolare, basti ricordare come fin dal momento della loro introduzione esse si siano poste l'obiettivo di incidere sugli squilibri di genere presenti nella distribuzione delle responsabilità familiari e sulle conseguenze che ne derivano nella sfera professionale, sollecitando un'organizzazione del lavoro, delle condizioni e dei tempi del lavoro più attenta alle esigenze della vita extralavorativa (in questo senso, v. quello che è divenuto ora l'art. 42, comma 2, lett. f, d.lgs. 198/2006). Proprio alla luce delle ripercussioni negative spiegate dal lavoro riproduttivo sulla qualità e sulla redditività del lavoro produttivo, del resto, la Corte di giustizia ha legittimato azioni positive strutturate come regole di preferenza delle candidature femminili nell'accesso a posti di lavoro in cui le donne sono sottorappresentate, sostenendo che “il fatto che due candidati di sesso diverso abbiano pari qualificazioni non implica ... che essi abbiano pari opportunità”, data la preferenza generalmente accordata agli uomini nelle selezioni del personale “a causa ... del timore ... che le donne interrompano più spesso la carriera lavorativa, che, dati i loro compiti di mogli e di madri, esse organizzino il loro tempo di lavoro in maniera meno flessibile o che si assentino dal lavoro più sovente a motivo di gravidanze, parti e periodi di allattamento”⁵. In questo modo è stata a mio parere fortemente stemperata la rigida contrapposizione giurisprudenziale fra interventi per la parità nei punti di partenza (consentiti) e interventi per la parità nei punti di arrivo (non consentiti), screditandosi quel “teorema dell'intangibilità dei risultati” (p. 71) denunciato da Luisa Corazza come responsabile della miopia giuridica che impedirebbe di vedere e di rimuovere, anche tramite sistemi di quote, gli ostacoli situati proprio “tra il punto di avvio e il punto di arrivo delle carriere femminili” (p. 81). Penso quindi che evidenziare gli oggettivi e innegabili limiti emersi nella traduzione pratica delle azioni positive non debba indurre a sottostimare la ricchezza valoriale e progettuale di cui sono portatrici, che mi sembra dovrebbe anzi, nell'era del meno impegnativo *nudging*, essere ribadita e arricchita degli stimoli provenienti dal femminismo intersezionale.

Più in generale, guardando al quadro nel suo complesso, faccio mia la convinzione

5 Così Corte Giust. 11 novembre 1997, C-409/95, Hellmut Marschall v. Land Nordrhein-Westfalen, punti 29-30.

(espressa da Barbera, 2025, p. 11 s., all'esito di un raffinato ragionamento a cui rinvio) che il "carattere 'frattale' della tutela antidiscriminatoria" non ne scalfisca l'enorme rilevanza poiché essa, pur non potendo offrire rimedi universalistici, apre la strada a strategie di lotta sia per il riconoscimento delle differenze delle donne (e tra le donne) sia per la redistribuzione, a loro beneficio, delle concrete opportunità di realizzazione personale.

3. Oltre un diritto del lavoro androcentrico

Nelle dense pagine conclusive del suo libro Luisa Corazza, dopo aver osservato che "millenni di storia in cui le donne sono state escluse dalla sfera pubblica faticano ad essere cancellati da appena cinquant'anni di lotta alle discriminazioni" (p. 175), constatata lucidamente come l'intero itinerario di ricerca compiuto la conduca a sollevare nuove e ancor più impegnative domande e, in particolare, a chiedersi quanto "la rivoluzione che ha portato le donne ad entrare nel modo del lavoro sia in grado di mettere in discussione i presupposti stessi del diritto del lavoro", di cui ormai "pare ... cambiato l'archetipo di riferimento" (p. 176), non più riducibile al modello di lavoratore maschio e *breadwinner* che può contare in modo automatico sull'assolvimento femminile del lavoro non retribuito di cura.

La denuncia della costruzione androcentrica del diritto del lavoro e l'indicazione di vie che consentano pragmaticamente, sul piano sia individuale che collettivo, di intravedere nuovi orizzonti di azione e di regolazione rappresentano così l'ultima e più profonda sfida lanciata dall'autrice. Tale sfida risulta ora in sintonia con gli stimoli al ripensamento dell'edificio giuslavoristico, fondato "su un sistema di oppressione delle donne" e "assumendo un concetto limitato di *lavoro* (l'attività svolta nel mercato) e di *sfruttamento* (l'appropriazione del plusvalore da parte del capitale)", provenienti da chi più di recente ha provato a leggere la nostra disciplina attraverso la lente critica offerta dai diversi femminismi (Borelli, Laforgia, Ranieri e Vallauri, 2025, p. 542). L'esigenza di dar vita a un nuovo "contratto sociale di genere", che includa ma al tempo stesso travalichi l'ambito lavoristico (Silvera, 2025), pare del resto stia cominciando oggi ad assumere maggior visibilità nel dibattito scientifico, non solo nazionale.

Fa dunque certamente bene Luisa Corazza a evidenziare in conclusione che "ricucire la cesura tra sfera pubblica e sfera privata può far fare un salto di qualità alla disciplina del rapporto di lavoro" (p. 177), alle istanze di parità fra uomini e donne e più in generale al funzionamento della società nel suo complesso. Mi pare sia proprio questo, a ben guardare, il più promettente "oltre" verso cui il suo coraggioso libro ci stimola a incamminarci.

Riferimenti bibliografici

Alessi C., Calafà L. (2025, a cura di), *Le azioni positive di genere dopo il PNRR*, WP CSD-LE "Massimo D'Antona". Collective Volumes, n. 11.

Barbera M. (2025). *Il diritto antidiscriminatorio oggi. False e vere questioni*. WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT, n. 495.

Ballestrero M.V. (2022). *Il posto delle donne nel diritto del lavoro*. Lavoro e diritto, p. 497 ss.

Ballestrero M.V. (2025). *Eguaglianza e differenze nel diritto del lavoro. Uno sguardo d'insieme*. Lavoro e diritto, n. 3, p. 469 ss.

Borelli S., Laforgia S., Ranieri M., Vallauri M.L. (2025), (a cura di), *Femminismi e diritto del lavoro*. Lavoro e diritto, n. 4.

Corazza L. (2025). *Il lavoro delle donne? Una questione redistributiva*. Milano: Franco-Angeli.

Crenshaw K. (1989). *Demarginalizing the intersection of race and sex: A Black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics*. The University of Chicago Legal Forum, n. 1, p. 139 ss.

Goldin C. (2021). *Career and family: women's century-long journey toward equity*. New York: Princeton University Press.

Izzi D. (2025a). *Intersectional Discrimination under EU Directive 2023/970 and Beyond: Challenges and New Perspectives for European Equality Law*. Diritti Lavori Mercati International, n. 2, p. 383 ss.

Izzi D. (2025b). *Il potenziale trasformativo del diritto antidiscriminatorio: una partita aperta*, in *Diritto antidiscriminatorio e trasformazioni del lavoro. Atti del XXI Congresso nazionale AIDLaSS (Messina, 23-25 maggio 2024)*. Piacenza: La Tribuna, p. 355 ss.

Militello M. (2025), *"Working time is for everybody". Per una regolazione di genere dell'orario di lavoro*. Lavoro e diritto, n. 4, p. 661 ss.

Silvera R. (2025). *Imagining a New Gender Contract for Labour*. In Pető A., Thissen L., Clavaud A. (eds.) *A New Gender Equality Contract for Europe*. Cham: Palgrave Macmillan, p. 43 ss.

Tre buoni motivi per leggere *Il lavoro delle donne? Una questione redistributiva*

di Barbara Leda Kenny¹

Il libro di Luisa Corazza *Il lavoro delle donne? Una questione redistributiva* è femminista nell'approccio e nei contenuti e dunque nella capacità di tenere insieme l'analisi di genere con gli strumenti e le pratiche sviluppate da quella che potremmo chiamare una "tecnica istituzionale femminista".

Voglio aggiungere un grazie speciale all'autrice, perché di solito i libri dei e delle giuriste sono scritti in una lingua incomprensibile alle più e ne avevo timore; invece, è un libro aperto che anche noi non esperte possiamo leggere, anzi direi che una sua grande qualità, e questo lo dico da lettrice, è la scorrevolezza.

Nel pensare a come parlare di questo libro, che contiene moltissime riflessioni, dati e informazioni, ho deciso che, come prima cosa, vorrei dire quello che rende questo libro unico e tre buoni motivi per cui, secondo me, è un libro da leggere.

La prima cosa che trovo interessante è l'approccio al pensiero femminista e la capacità che Luisa Corazza dimostra sia di muoversi tra autrici diverse che di maneggiarlo. Trovo interessante anche quella che secondo me è una cifra generazionale, in cui mi riconosco, quella per cui l'autrice non sente il bisogno di identificarsi in maniera ideologica con un femminismo, ma l'analisi che varie pensatrici e correnti di pensiero hanno sviluppato diventa una cassetta degli attrezzi funzionale sia a leggere la realtà che al desiderio di orientare il cambiamento.

La seconda cosa di questo libro che voglio sottolineare è che funziona come una mappa "voi siete qui": questo è il punto della situazione, questo è stato fatto finora, queste sono le politiche, questi sono gli strumenti in termini di diritto, questi i grandi nodi che non siamo riusciti a sciogliere. Oggi, infatti, in Italia festeggiamo come miglior dato di sempre che poco più di una donna su due lavori e ci confermiamo fanalino di coda in Europa nella "dimensione" lavoro dell'indice di uguaglianza, una dimensione che non parla solo di quantità ma anche di qualità del lavoro delle donne.

¹ Senior gender expert della Fondazione Giacomo Brodolini.

Il terzo elemento per cui questo libro andrebbe letto è la capacità di cucire le trasformazioni sociali, gli elementi culturali, le istanze di movimento e le risposte istituzionali e come le tensioni tra queste parti siano vitali sia nel creare resistenze che nel produrre cambiamento. A fronte di una retorica pubblica che considera imm modificabili alcuni assetti, in primo luogo quello per cui le donne principalmente si prendono cura e gli uomini principalmente lavorano, questo testo riesce a raccontare sia quanto è cambiato nella vita delle donne in poco più di un secolo e allo stesso tempo quali sono le resistenze a questo cambiamento.

Ecco vi ho dato i miei tre motivi per leggerlo. Ora voglio nominare altre tre cose che sono in questo libro e che considero fondamentali quando parliamo di politiche di genere.

La prima è la “visione”, la visione è il sottotesto, l’implicito, il sistema di idee che è sotteso alle politiche. Ragionare in termini di genere è continuo domandare: chi beneficia di questa cosa? Qual è la visione sottesa? La sfida è quella di interrogarci sul modello. Quale idea di donna ha in mente il decisore quando mi propone una misura di welfare o una politica del lavoro.

E qui veniamo a un secondo elemento che dalle pagine di ingenerare.it proviamo a ribadire ogni volta che possiamo: non esistono politiche taglia unica. Che tutto quello che ci viene presentato come “neutro” è molto spesso parametrato sugli uomini, sani, bianchi, cittadini che risultano essere i principali beneficiari e il perno delle politiche. Per comprendere la visione la prima domanda è: dove sono le donne? Che impatto specifico avrà questa o quella misura sulle loro vite? E se non sappiamo la risposta, fare come ci ha detto Michela Murgia: iniziare a contare.

Ma quando le donne ci sono e sono destinatarie di politiche specifiche, interrogare la visione significa chiedersi che vita fa questa donna, che importanza dà al lavoro, che responsabilità di cura ha, che responsabilità di cura le viene attribuita. Quale modello di famiglia rafforza questa politica. Diciamo che nel nostro paese gli indizi sono abbastanza evidenti, perché la maggior parte delle misure e delle politiche di pari opportunità in Italia, in questo momento sono rivolte alle “mamme”.

Nel domandarci qual è la visione, qual è il modello sotteso alle politiche, chi ne beneficerà dobbiamo diffidare delle taglie uniche, ma questo significa diffidare anche della donna unica. Contrapporre un femminile generico al maschile universale, infatti, non funziona. I bisogni e le esigenze delle donne sono diversi se parliamo di donne di età, provenienze, orientamento. Non è la stessa cosa essere una donna bianca istruita di

un contesto urbano o essere una donna migrante in un piccolo paese, così come una donna all'inizio della carriera non ha gli stessi bisogni di una donna alla fine della carriera, non pensare alle differenze quando pensiamo agli strumenti e alle politiche le rende meno efficaci. E questo elemento intersezionale è una delle chiavi con cui Luisa affronta il tema delle donne e il lavoro.

Quando interroghiamo la visione dopo esserci chieste: dove sono le donne? Ed esserci chieste: quale modello? Ci dobbiamo chiedere: come sono queste donne? Il rischio di non farlo è quello di negare e tacere le disuguaglianze e di andare a rafforzare un'idea di pari opportunità in cui non cambiamo il modello, ma lavoriamo per permettere alle donne di comportarsi come gli uomini (pagando e spesso sfruttando una donna migrante, e all'italiana, contando sul lavoro di cura della propria madre) o come mezzi uomini, lavorando part-time e continuando a fare tutto il lavoro di cura.

Il nesso tra lavoro riproduttivo e lavoro produttivo, dentro e fuori le case, le aspettative e i modelli culturali su a chi compete cosa e chi ha il dominio della sfera pubblica continua ad avere un grandissimo impatto sulle nostre vite ma allo stesso tempo è in trasformazione. Mi perdonerete se da non giurista cito un filosofo, Miguel Benasayag, che dice che il diritto è ciò che una società considera legittimo. La vita delle donne è cambiata in pochissimo tempo: tra la vita della mia bisnonna, che aveva undici figli e non è mai uscita di casa da sola, e la mia c'è una differenza abissale. Lo racconto per dire che una parte importante del lavoro che dobbiamo fare per ottenere un cambiamento è credere che le idee possono diventare diritto, e il diritto politiche. In questo modo trasformiamo il modo in cui viviamo e legittimiamo queste trasformazioni rendendole, o auspicandoci di renderle, durevoli.

Ora, per concludere voglio tornare al titolo del libro che dà una risposta interessante al "perché". Perché dovremmo voler cambiare la vita delle donne? Alla fin fine, è così comodo e funzionale: le donne fanno i lavoretti, gli uomini lavorano. Le donne puliscono la casa, gli uomini vanno a calcetto con gli amici. E qui entra in gioco l'idea che sia una questione di redistribuzione, quindi di giustizia in un'ottica ampia. Una redistribuzione che però non è solo del reddito ma anche del tempo. Il tempo è un perno, per cambiare i tempi della vita dobbiamo cambiare il modo in cui lavoriamo e il valore che diamo al lavoro. Le donne, volenti o nolenti, lo sanno da sempre che oltre il lavoro c'è molto altro, ci sono gli affetti, le relazioni, la cura reciproca; gli uomini lo stanno scoprendo, i segnali non mancano.

Famiglia, mercato e Stato nella distribuzione del valore della cura

di Francesca Maiorano¹

SOMMARIO: Introduzione. 1. Il lavoro di cura nella famiglia tra gratuità e invisibilità giuridica. 2. Cura e condivisione: un equilibrio ancora lontano. 3. La decolettivizzazione della cura: il ritiro dello Stato e la nuova disegualianza redistributiva. 4. La disegualianza redistributiva: *dal valore simbolico all'effetto materiale*. 5. Conclusioni.

Introduzione

Il contributo prende avvio dal seminario torinese dedicato al volume di Luisa Corazza, *Il lavoro delle donne? Una questione redistributiva*, che ha offerto l'occasione per interrogare in modo critico la relazione tra parità di genere e giustizia materiale. L'incontro ha mostrato come il tema del lavoro delle donne non possa essere compreso solo in termini di accesso o di parità formale, ma richieda di ripensare le modalità con cui il diritto distribuisce valore, tempo e responsabilità all'interno della vita sociale.

In questa prospettiva, la cura emerge come categoria chiave: essa collega la dimensione familiare, economica e pubblica del lavoro femminile, rivelando la natura strutturale della disegualianza di genere. Nonostante la sua centralità nella riproduzione sociale, il lavoro familiare resta in larga parte invisibile nel linguaggio giuridico, che tende a considerarlo un atto d'amore o un ostacolo alla produttività. Questa rimozione non è neutrale ma produce effetti redistributivi che gravano su chi presta cura, in particolare sulle donne.

Il dibattito sviluppatosi intorno al volume ha evidenziato così un nodo di fondo: lo strumento normativo, che si propone di garantire eguaglianza, incorpora al tempo stesso meccanismi che la compromettono, riproducendo le stesse gerarchie che dovrebbe superare. Ciò è particolarmente visibile nelle politiche e nella legislazione antidiscri-

¹ Dottoranda di ricerca in Diritto civile presso l'Università di Torino.

minatoria, che hanno ampliato le opportunità di accesso al lavoro retribuito senza però incidere sulle disuguaglianze redistributive generate dall'invisibilità giuridica della cura. Finché questa resterà confinata nella sfera del dovere morale o dell'affettività, l'uguaglianza tra generi rimarrà incompiuta (Eurofound, 2025). Muovendo da questa consapevolezza e adottando una prospettiva femminista materialista (Arruzza, Bhattacharya, Fraser 2019), ci si propone di indagare, senza pretese di esaustività, come il diritto partecipi alla produzione di tali disuguaglianze attraverso la propria architettura normativa. Lo si farà lungo tre assi di analisi: famiglia, mercato e Stato. In essi, la cura non è assente, ma regolata in modo diseguale: privatizzata nel diritto di famiglia, subordinata alla produttività nel diritto del lavoro, e progressivamente decollettivizzata nelle politiche di welfare. Analizzare questa tripartizione consente di cogliere la cura come vero e proprio principio redistributivo implicito, attraverso cui l'ordinamento trasferisce valore e rischio dai soggetti più vulnerabili a quelli più integrati nei circuiti produttivi.

1. Il lavoro di cura nella famiglia tra gratuità e invisibilità giuridica

Per comprendere in che modo il quadro normativo partecipa alla costruzione delle disuguaglianze redistributive, è necessario partire dal luogo in cui il lavoro di cura è stata più a lungo naturalizzato: la famiglia. È qui che il linguaggio giuridico l'ha storicamente collocato fuori dal campo dell'economia, inscrivendolo nel registro dell'affettività e del dovere morale (Marella, 2021). Questa impostazione trova conferma nell'evoluzione storica del diritto di famiglia italiano, che per lungo tempo ha consolidato un modello patriarcale fondato sulla divisione sessuale dei ruoli: dal Codice Pisanelli del 1865 e dal Codice civile del 1942, che sancivano l'autorità maritale e relegavano la moglie alla sfera domestica (Ungari, 2002), fino alla riforma del 1975. Quest'ultima, pur introducendo formalmente il principio di eguaglianza tra i coniugi, non ha risolto il nodo della redistribuzione del lavoro di cura (Marella, Marini, 2014). Si pensi all'art. 143, comma 3, c.c. dove afferma che "entrambi i coniugi sono tenuti, ciascuno in relazione alle proprie sostanze e alla propria capacità di lavoro professionale o casalingo, a contribuire ai bisogni della famiglia". Tale formulazione sembrerebbe parificare, almeno sul piano formale, il lavoro di cura a quello professionale, riconoscendone il valore economico come forma di contribuzione al *ménage* familiare. Tuttavia, la sua portata effettiva rimane in larga misura simbolica. La generalizzata diffusione del regime di separazione dei beni ha, infatti, sterilizzato la funzione perequativa che la riforma del 1975 attribuiva alla comunione legale, trasferendo sull'assegno divorzile l'unico spazio di riequilibrio economico *ex post*. Quest'ultimo, nella più recente giurisprudenza di legittimità, ha assunto una funzione perequativo-compensativa solo parzialmente ef-

fettiva, richiedendo un rigoroso accertamento del nesso tra il sacrificio professionale del coniuge più debole e lo squilibrio patrimoniale maturato al momento del divorzio (Cass., Sez. Un., 11 luglio 2018, n. 18287; Cass. civ., Sez. I, ord. 16 aprile 2025, n. 9915).

Si pensi ancora alle convivenze di fatto, in cui le prestazioni di cura rese a favore del partner sono tuttora ricondotte dalla giurisprudenza alla categoria delle obbligazioni naturali (art. 2034 c.c.). Con la conseguenza che esse sono considerate irripetibili e prive di effetti patrimoniali, salvo prova dell'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato. Solo in casi eccezionali la giurisprudenza ha fatto ricorso all'azione di ingiustificato arricchimento (art. 2041 c.c.) per compensare squilibri economici specifici, ma si tratta di soluzioni residuali e prive di sistematicità.

Infine, l'art. 230-bis c.c. in tema di impresa familiare riconosce diritti partecipativi e patrimoniali a chi lavora stabilmente nell'impresa dell'altro familiare, ma il suo ambito applicativo resta limitato e non cattura il lavoro di cura in senso lato.

Nessuna di queste modifiche legislative giunge a una piena valorizzazione economica del lavoro di cura, che continua a essere percepito come attività gratuita e naturale. Ne deriva, quella che Marella (2025) definisce, una vera e propria *giuridificazione della dipendenza*: il diritto, pur riconoscendo la cura come elemento essenziale della vita familiare, la inquadra entro schemi obbligatori fondati sull'affettività e sul dovere morale, anziché sullo scambio e sulla giustizia. In tal modo, relazioni economiche strutturalmente asimmetriche vengono formalizzate come rapporti "naturali" di solidarietà, e la dipendenza economica che ne deriva perde ogni visibilità giuridica.

Il diritto, cioè, non elimina la disuguaglianza, ma la *istituzionalizza*, trasformando il debito di cura in un dovere relazionale e depoliticizzando il conflitto di valore che esso incorpora. La cura rimane così iscritta in un linguaggio etico-relazionale, fondato su sentimenti e doveri, che la sottrae alla sfera della giustizia distributiva e la mantiene fuori dai circuiti ordinari di produzione e circolazione della ricchezza (Marella, 2010).

2. Cura e condivisione: un equilibrio ancora lontano

Se nella famiglia la cura è stata giuridicamente rappresentata come dovere morale e gratuito, nella sfera del lavoro essa viene trattata come un ostacolo alla produttività. La stessa logica che ha depotenziato il valore economico della cura all'interno delle relazioni familiari si riproduce, in forma speculare, nel diritto del

lavoro, che costruisce la cittadinanza lavorativa sul modello di un soggetto pienamente disponibile all'obbligazione produttiva e privo di responsabilità di cura. In questa prospettiva, la disegualianza redistributiva non si esaurisce nella sfera domestica, ma si estende a quella occupazionale, dove la regolazione giuridica continua a operare secondo una gerarchia implicita tra produzione e riproduzione.

Il paradigma produttivista che ha storicamente escluso la cura dal perimetro del lavoro emerge chiaramente anche nel linguaggio giuridico e politico contemporaneo. Il lessico della *conciliazione*, della *flessibilità* e del *work-life balance* riflette un modello in cui la cura è trattata come un problema individuale da gestire, non come una dimensione strutturale dell'organizzazione lavorativa (Rottenberg, 2018). Solo di recente si è assistito a un tentativo di passaggio dal paradigma della conciliazione a quello della condivisione, che, sebbene rappresenti un progresso concettuale, non ha ancora prodotto un effettivo mutamento materiale (Alessi, 2021).

Questa ambivalenza emerge in modo emblematico nella direttiva (UE) 2019/1158 e nel suo recepimento in Italia attraverso il d.lgs. 105/2022, che oggi costituiscono il principale quadro regolativo in materia di genitorialità e di equilibrio tra vita professionale e vita privata. L'introduzione dei congedi paritari e del diritto a richiedere modalità di lavoro flessibili ha perseguito l'obiettivo di una più equa distribuzione delle responsabilità familiari tra uomini e donne. Tuttavia, come osserva Corazza, la disciplina dei congedi parentali, pur animata da finalità paritarie, continua a produrre effetti regressivi: la parziale retribuzione e la persistente disparità reddituale fra i coniugi rendono economicamente razionale che siano ancora le donne a fruirne.

Anche le misure di flessibilità temporale e spaziale si collocano nella medesima logica adattiva. Il *lavoro agile*, disciplinato dal d.lgs. 81/2017, come evidenzia Zucaro (2024), non configura un vero e proprio diritto soggettivo alla scelta delle modalità di esecuzione della prestazione, ma una facoltà bilaterale subordinata all'accordo con il datore di lavoro. In questo modo, la flessibilità resta funzionale alla produttività più che alla sostenibilità della cura. L'esperienza pandemica ha reso tangibile questa ambivalenza: la sovrapposizione tra spazi professionali e domestici ha, infatti, generato una nuova *domesticazione* del lavoro e una rinnovata invisibilizzazione delle responsabilità familiari.

È in questa dinamica che si colloca ciò che la letteratura ha definito *nuovo maternismo*: un modello che, lungi dal riproporre la maternità tradizionale, la riformula in chiave neoliberale, funzionalizzandola agli obiettivi di crescita economica e sostenibilità

demografica (Isailović, 2021; Jenson, 2017). La figura della madre lavoratrice viene celebrata come simbolo di emancipazione, ma resta vincolata all'obbligo di gestire la cura in modo efficiente, conciliando tempi e ruoli secondo le esigenze della produttività. Come osserva Isailović, la parità non viene perseguita come fine di giustizia, ma come investimento economico, in cui la partecipazione femminile al lavoro è valorizzata in quanto utile alla competitività e alla sostenibilità del welfare. Ne risulta una modernizzazione della tradizionale divisione di genere nella cura: la maternità non è più naturalizzata come destino, ma razionalizzata come *performance*. Il diritto, nel promuovere la conciliazione senza redistribuzione, finisce così per legittimare un modello di cittadinanza femminile condizionato dalla capacità di restare produttive pur assumendo su di sé la responsabilità primaria della cura.

Dal punto di vista giuridico, il limite di tali interventi risiede nella struttura stessa della regolazione del lavoro subordinato, che continua a presupporre un soggetto pienamente disponibile all'obbligazione lavorativa, neutro in apparenza ma modellato su un'esperienza maschile, priva di responsabilità di cura. Le misure di tutela non mettono in discussione questo presupposto, ma lo confermano, operando come eccezioni correttive al regime ordinario della prestazione (Isailović, 2021). A ciò si aggiunge la frammentazione del quadro normativo: le riforme più recenti, dal d.lgs. 105/2022 al *Family Act*, fino alle misure del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e alla legge delega n. 33/2023 in materia di assistenza alle persone anziane, procedono in modo parallelo e non coordinato, producendo un sistema disomogeneo di interventi privo di una visione redistributiva unitaria (Spinelli, 2023).

In definitiva, la regolazione giuridica del lavoro continua a operare come dispositivo redistributivo implicito, che sposta i costi della cura dal piano collettivo a quello individuale, riproducendo così nel mercato del lavoro la stessa asimmetria che il diritto aveva istituzionalizzato nella famiglia.

3. La decollettivizzazione della cura: il ritiro dello Stato e la nuova disegualianza redistributiva

Se il diritto di famiglia ha privatizzato la cura e il diritto del lavoro l'ha inquadrata come eccezione all'obbligazione produttiva, il diritto pubblico e le politiche di welfare ne hanno progressivamente operato la decollettivizzazione. La riduzione del ruolo dello Stato nella riproduzione sociale costituisce uno dei tratti distintivi della fase neoliberale, in cui la sostenibilità della vita è stata progressivamente ricondotta alla responsabilità privata e familiare. Tale processo non produce soltanto effetti economici, ma

anche giuridici e redistributivi, poiché si traduce in una trasformazione delle forme di garanzia pubblica: i diritti sociali, da posizioni soggettive esigibili, tendono a diventare obiettivi programmatici, subordinati ai vincoli di bilancio e alla logica dell'attivazione individuale. Ne risulta uno spostamento del baricentro della cura dal piano pubblico a quello domestico e di mercato, con la conseguente produzione di una cittadinanza sociale differenziata, in cui l'accesso effettivo ai diritti di assistenza e di cura varia in base al genere, alla condizione economica e al contesto territoriale (Torella, 2024).

La complessità di questa trasformazione può essere letta alla luce del modello del *care diamond* elaborato da Shahra Razavi (2007), che individua quattro poli della responsabilità, Stato, mercato, famiglia e comunità, la cui configurazione varia nel tempo e nei contesti. Quando l'intervento pubblico si riduce, a causa di politiche di contenimento della spesa o di processi di decentramento, la distribuzione della cura tende a riequilibrarsi verso gli altri poli, in particolare la famiglia e il mercato. In Italia, tale dinamica si è tradotta in un modello di welfare *familiistico* e territorialmente diseguale, in cui l'accesso ai servizi dipende sempre più dalla capacità economica delle famiglie e dalla disponibilità di risorse locali.

Le politiche di consolidamento fiscale e di austerità, avviate negli anni Novanta e intensificate dopo la crisi del 2008, hanno inciso in modo significativo sulle infrastrutture pubbliche della cura, riducendo l'offerta di servizi educativi per l'infanzia, di assistenza domiciliare e di sostegni alla non autosufficienza. Tale riduzione non è stata un semplice effetto economico, ma una conseguenza diretta delle scelte giuridico-finanziarie operate dallo Stato: il ricorso sistematico ai vincoli derivanti dall'art. 81 Cost. (Carlassare, 2015), la definizione restrittiva dei livelli essenziali delle prestazioni ex art. 117, co. 2, lett. m, Cost., e la delega alle Regioni e agli enti locali della gestione dei servizi sociali hanno frammentato la garanzia pubblica, generando forti diseguaglianze territoriali (Napolitano, 2023).

A livello di politiche europee, questo arretramento si è intrecciato con un mutamento di paradigma più profondo: il passaggio dal welfare redistributivo al cosiddetto welfare dell'attivazione o dell'investimento sociale, in cui la protezione sociale è stata subordinata agli obiettivi di occupazione e produttività (Saraceno, 2015). Dalla Strategia di Lisbona (2000) al Pilastro europeo dei diritti sociali (2017), l'Unione ha progressivamente ridefinito il welfare come investimento nel capitale umano, privilegiando l'occupabilità rispetto alla garanzia universale delle prestazioni. Ne è derivato un sistema che, pur mantenendo la retorica dei diritti universali, ne ha progressivamente ridefinito la funzione in chiave di incentivo alla partecipazione al mercato, spostando i costi della cura dai circuiti collettivi alla sfera privata.

La carenza e la frammentazione dei servizi pubblici di cura non sono fenomeni neutri: producono effetti redistributivi regressivi, riducendo l'occupazione femminile, ampliando i divari territoriali e trasferendo il peso della riproduzione sociale sulle reti familiari e sul lavoro migrante sottopagato (Maestripieri, Palomera, Rizza, 2023). La pandemia di COVID-19 ha reso visibile in tutta la sua portata questo squilibrio, mostrando come la tenuta effettiva del welfare dipenda ancora in larga misura dal lavoro familiare e di cura, spesso non retribuito (Camilletti, Nesbitt-Ahmed, 2022).

In questa prospettiva, come evidenzia Corazza, gli effetti redistributivi di tale assetto non si manifestano in modo uniforme, ma variano in funzione delle risorse economiche e istituzionali dei territori. Ne deriva una vera e propria *geografia della riproduzione* che traduce le differenze infrastrutturali in disuguaglianze giuridiche di accesso ai diritti di cura e di assistenza. Le regioni del Nord, dotate di maggiore capacità fiscale e infrastrutturale, possono offrire un sistema più ampio di servizi educativi e assistenziali, mentre nelle aree del Sud la cura rimane in larga misura internalizzata nelle famiglie. Dove i servizi pubblici sono carenti, la partecipazione femminile al lavoro diminuisce e la cura si trasforma in una barriera economica strutturale. A livello globale, la stessa dinamica si manifesta nelle catene transnazionali della cura, attraverso cui i centri economici esternalizzano il lavoro riproduttivo verso le periferie, interne ed esterne all'Unione europea, caratterizzate da salari e tutele inferiori.

In questo scenario, l'assenza di una responsabilità pubblica strutturale nella redistribuzione dei costi della cura trasferisce gli oneri sui soggetti più vulnerabili: donne, famiglie a basso reddito, lavoratrici migranti. Lo Stato, pur riducendo il proprio intervento diretto, continua tuttavia a esercitare una forma di regolazione implicita: attraverso le scelte di bilancio, i criteri di accreditamento dei servizi e la frammentazione delle politiche sociali, determina di fatto chi ha accesso alla cura e chi è chiamato a fornirla.

4. La disuguaglianza redistributiva: dal valore simbolico all'effetto materiale

Quanto illustrato nei paragrafi precedenti non si esaurisce sul piano teorico, ma trova riscontro empirico e normativo nelle analisi riportate da Corazza. Il volume mostra come la configurazione giuridica della cura produca effetti redistributivi concreti sulla partecipazione femminile al lavoro, sulla distribuzione del reddito e sull'accesso differenziale alle risorse economiche.

Questa dinamica si manifesta *in primis* all'interno della sfera familiare, dove il cosiddetto *surplus di cura*, ossia l'eccedenza di lavoro affettivo e domestico prestato da un coniuge in misura sproporzionata rispetto all'altro, determina un arricchimento patrimoniale indiretto di chi ne beneficia, attraverso il risparmio di spesa e la possibilità di investire tempo e risorse nella sfera produttiva (Marella, Marini, 2014).

L'asimmetria originata nella sfera familiare si riflette nella struttura del mercato del lavoro, dove la mancanza di strumenti giuridici di valorizzazione della cura genera diseguaglianze contrattuali e occupazionali. I dati più recenti mostrano che la presenza di figli piccoli riduce significativamente la partecipazione femminile al lavoro retribuito: nella fascia d'età 25-49 anni, il tasso di occupazione passa dal 77,5% per le donne senza figli al 56% per le madri con figli in età prescolare, con punte minime nel Mezzogiorno (38%, contro circa il 65% al Nord). Questo dato non riflette soltanto scelte individuali, ma l'effetto sistemico di un quadro normativo che continua a collocare la cura nel registro delle responsabilità private.

La carenza e la disomogeneità dei servizi pubblici di cura, unita all'assenza di crediti contributivi o di misure di compensazione del lavoro domestico, producono un effetto cumulativo che spinge una donna su cinque ad abbandonare l'attività lavorativa dopo la nascita di un figlio o di una figlia, spesso per l'impossibilità di coordinare tempi di lavoro e tempi di vita (Istat, 2023). La maternità, in questo contesto, non incide solo sull'occupazione, ma compromette l'intera traiettoria di cittadinanza economica delle donne, riducendo opportunità di carriera, continuità contributiva e accesso futuro alle prestazioni previdenziali. Infatti, molte lavoratrici con responsabilità di cura vengono spinte verso impieghi part-time o a tempo determinato, che consentono un margine temporaneo di gestione ma compromettono carriera e sicurezza contributiva. La flessibilità, presentata come strumento di libertà, opera così come dispositivo di precarizzazione.

Le disparità territoriali e di istruzione amplificano ulteriormente tali effetti: dove i servizi pubblici sono insufficienti, la partecipazione femminile si riduce e la dipendenza economica cresce (Tomassini, Vignoli, 2023). Le donne con maggiori risorse economiche possono esternalizzare parte del lavoro di cura attraverso servizi privati o personale domestico; quelle con minori disponibilità ne sostengono interamente il carico. Si forma così una tripartizione interna al genere – donne che delegano, donne che gestiscono e donne che lavorano per conto delle altre – che riproduce, su nuove basi di classe e cittadinanza, la diseguaglianza redistributiva originata dal diritto.

Parallelamente, la crescente esternalizzazione mercantile della cura attraverso il la-

voro domestico retribuito produce una seconda forma di redistribuzione regressiva. La privatizzazione del bisogno di assistenza crea un'economia della cura a basso costo, fondata sul lavoro precario e spesso invisibile di donne migranti (Casano, 2022). In queste "catene globali della cura", la liberazione dal carico domestico per alcune donne si fonda sul lavoro sottopagato di altre, riproducendo la gerarchia di genere su nuove linee di classe, cittadinanza e provenienza geografica (Hochschild, 2000). Il diritto, consentendo l'impiego di manodopera straniera in settori scarsamente regolati e lasciando ampi margini di informalità, legittima questa redistribuzione regressiva dal pubblico al privato e, all'interno del privato, dalle donne più privilegiate a quelle più vulnerabili (Geymonat, Marchetti, 2019).

Infine, il terzo livello di redistribuzione si manifesta nella (non) azione dello Stato. Esso, trasferendo i costi della riproduzione sociale sulle famiglie (Reljic, Zezza, 2025) contiene la spesa pubblica. Per cui la famiglia diventa il principale ammortizzatore sociale, mentre il diritto, mantenendo la cura nel registro del dovere morale, legittima questa socializzazione "al ribasso" dei costi. Ne risulta un modello in cui la vita e la sua riproduzione dipendono dal lavoro gratuito o precario di soggetti privi di potere contrattuale.

5. Conclusioni

Traendo le fila del discorso, in queste pagine si è cercato di delineare un quadro unitario dei meccanismi attraverso cui il diritto partecipa alla produzione della disuguaglianza redistributiva. Assumendo il lavoro di cura come un dato naturale, funzionale al mantenimento dell'ordine economico e sociale, ma senza attribuirgli uno statuto giuridico autonomo né un riconoscimento di valore, l'ordinamento lo trasforma in una risorsa implicita e invisibile. Una risorsa da cui continua a dipendere il funzionamento complessivo del sistema, ma che, nella crisi attuale della riproduzione sociale, rivela tutta la sua fragilità.

Il confronto sviluppatosi nel seminario torinese penso abbia restituito la complessità di tale questione che attraversa oggi il diritto e le scienze sociali. Le prospettive emerse sono state molteplici: da chi ha difeso le potenzialità del diritto antidiscriminatorio come strumento di eguaglianza, a chi ha posto l'accento sulle dimensioni economiche e sociologiche. Tuttavia, al di là delle diverse angolazioni, ciò che è emerso con forza è una domanda comune, che rimane aperta e difficilmente eludibile: come può il diritto, con il suo linguaggio e le sue categorie, rispondere alla crisi della riproduzione sociale? In altre parole, per riprendere le parole di Audre Lorde, può il diritto "smantellare la casa del padrone" servendosi degli strumenti del padrone stesso? (2022, trad. it.

Giacobino).

La provocazione è tutt'altro che retorica, perché interroga la capacità del diritto di ridefinire sé stesso, di riformulare i propri concetti fondamentali in un contesto di crescente complessità materiale. Forse la risposta, come suggerisce la riflessione di Corazza, risiede proprio nella possibilità di restituire alle categorie giuridiche la loro dimensione materiale e la loro funzione redistributiva. In questa prospettiva, la sfida non è abbandonare lo strumento giuridico, ma ripensarlo dall'interno, affinché il suo linguaggio possa farsi carico delle condizioni concrete della vita e dei corpi che pretende di regolare.

È forse in questa tensione, tra il limite e la possibilità del diritto, che la *questione redistributiva* trova oggi il suo significato più profondo: non come mera rivendicazione di equità, ma come progetto di riformulazione del linguaggio della giustizia.

Riferimenti bibliografici

Alessi C. (2021). *La direttiva 2019/1158/UE. Alcune riflessioni su congedi di paternità e flessibilità del lavoro*. In Corti M. (a cura di), *Il pilastro europeo dei diritti sociali e il rilancio della politica sociale dell'UE*. Milano: Vita e Pensiero.

Arruzza, C., Bhattacharya T., Fraser N. (2019). *Feminism for the 99%: A manifesto*. Brooklyn, NY: Verso.

Associazione italiana per gli studi di popolazione, Tomassini C., Vignoli D. (a cura di) (2023). *Rapporto sulla popolazione, Le famiglie in Italia. Forme, ostacoli, sfide*. Bologna: Il Mulino.

Bonardi O. (2023). *Il diritto di assistere. L'implementazione nazionale delle previsioni a favore dei caregivers della direttiva 2019/1158 in materia di conciliazione*. Diritti Lavori Mercati. Quaderni, n.14, p. 103 ss.

Camilletti E., Nesbitt-Ahmed Z. (2022). *COVID-19 and a "crisis of care": A Feminist Analysis of Public Policy Responses to Paid and Unpaid Care and Domestic Work*. International Labour Review, (Special Issue: COVID-19 and the world of work (Part II), vol. 161 n.2, p. 195 ss.

Carlassare L. (2015). *Divieti di prestazione e Vincoli di Bilancio*. Costituzionalismo.it, vol. 3 parte II.

Casano L. (a cura di) (2022). *Verso un mercato del lavoro di cura: questioni giuridiche e nodi istituzionali*. Adapt University Press.

Fraser N. (2016). *Contradictions of Capital and Care*. New Left Review, p. 99 ss.

Garofalo Geymonat G., Marchetti S. (2019). *La migrazione fa bene alle donne? Il nesso genere-migrazione e la riproduzione sociale in una prospettiva globale*. Iride, Filosofia e discussione pubblica" n. 1, p. 115 ss.

Hochschild A.R. (2000). *Global Care Chain and Emotional Surplus Value*. In Giddens A., Hutton W., (eds.), *On the Edge: Living with Global Capitalism*. London: Jonathan Cape, p. 130 ss.

Isailović I. (2021). *Gender Equality as Investment: EU Work-Life Balance Measures and the Neoliberal Shift*. Yale Journal of International Law, 46, 2, p. 277 ss.

ISTAT (2023). *Rapporto benessere equo e sostenibile (Bes) 2023*. Testo disponibile al sito <https://www.istat.it/produzione-editoriale/rapporto-bes-2023-il-benessere-e-quo-e-sostenibile-in-italia/>

Jenson J. (2017). *The New Maternalism, Children First, Women Second*, in *Reassembling Motherhood: Procreation and Care in a Globalized World*. In Ergas Y., Jenson J., Michel S. (eds.), New York: Columbia University Press.

Kotiswaran P. (2023). *Laws of Social Reproduction*. Annual Review of Law and Social Science, vol. 19, p. 145 ss.

Lorde A. (2022). *Sorella outsider: Scritti politici* (or. 1984; Giacobino M., trad.; Ippolita, a cura di). Roma: Meltemi.

Maestripieri L., Palomera D., Rizza R. (2023). *Bridging gaps: how investment in public childcare affects women's employment in Italy and Spain*. South European Society and Politics, 28:4, p. 439 ss.

Marella M.R. (2010). *Il diritto delle relazioni familiari fra stratificazioni e 'resistenze'. Il lavoro domestico e la specialità del diritto di famiglia*. Rivista critica del diritto privato, n. 2, p. 233 ss.

Marella M.R. (2021). *Editoriale*. Rivista critica del diritto privato, n. 1, p. 3 ss.

Marella M.R. (2025). *Il diritto di famiglia nella società contemporanea, Teoria e metodo*. Napoli: Jovene.

Marella M.R., Marini G. (2014). *Di cosa parliamo quando parliamo di famiglia. Le relazioni familiari nella globalizzazione del diritto*. Roma-Bari: Editore Laterza.

Napolitano G.M. (2023). *Finalmente i livelli essenziali delle prestazioni sociali? La legge di bilancio 2022 tra ambiguità e nuovi sviluppi*. Diritti regionali, n. 1, p. 51 ss.

Quadri E. (2021). *Gli effetti economici delle crisi coniugali*. Jus Civile, n. 5, p. 1347 ss.

Rapporto Eurofound (2025). *Unpaid Care work in the EU*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Razavi S. (2007). *The Political and Social Economy of Care*. In "a Development Context Conceptual Issues". Research Questions and Policy Options.

Reljic J., Zezza F. (2025). *Breaking the divide: Can public spending on social infrastructure boost female employment in Italy?* in Economic Modelling, Elsevier, vol. 143.

Rottemberg C. (2018). *The Rise of neoliberal feminism*. Oxford: Oxford University Press.

Saraceno C. (2015). *A Critical Look at the Social Investment Approach from the Gender Perspective*. Social Politics, n. 22.

Spinelli C. (2023). *Riforme parallele e disequilibrio vita-lavoro: un cantiere sempre aperto*. Diritti Lavori Mercati. Quaderni, n. 8, p. 21 ss.

Torella E.C. (2025). *Imagining a New Gender Contract for Care*. In Pető A., Thissen L., Clavaud A. (eds.). *A New Gender Equality Contract for Europe*. Cham: Palgrave Macmillan.

Ungari P. (2002). *Storia del diritto di famiglia in Italia*. Bologna: Il Mulino.

Zucaro R. (2024). *Il diritto all'equilibrio vita-lavoro*. Torino: Giappichelli.

Privilegio o oppressione? La doppia coscienza della donna lavoratrice

di Edoardo Messineo¹

SOMMARIO: Introduzione: un caso paradigmatico. 1. La discriminazione fra individuo e collettività. 2. Il problema della doppia coscienza: al cuore del *gender pay gap*.

Introduzione: un caso paradigmatico

Con la sentenza il n. 115 del 21 luglio 2025, La Corte costituzionale ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 27 bis del decreto legislativo, 26 marzo 2001, n. 15, nella parte in cui non riconosce il congedo di paternità obbligatorio a una lavoratrice, genitore intenzionale, in una coppia di donne risultanti genitori nei registri dello stato civile.

Il pronunciamento appare di particolare rilievo sotto diversi profili, che sembrano, a chi scrive, svilupparsi in coerenza rispetto alle linee di ricerca tracciate nel recente volume di Luisa Corazza *Il lavoro delle donne? Una questione redistributiva*. Il provvedimento del Giudice di legittimità delle leggi rappresenta, cioè, un caso paradigmatico² attraverso il quale può leggersi, nella dimensione problematica che emerge nelle pagine di Corazza, il rapporto fra condizione della donna, famiglia e lavoro. Obiettivo del presente scritto è ripercorrere alcune tappe del pensiero dell'autrice attraverso l'analisi dei nodi problematici che risultano dal recente pronunciamento giurisprudenziale. La domanda, cioè, rimane quella che Corazza fa affiorare come questione che anima la partitura dell'intero volume: "I bisogni delle donne sono bisogni di tutti?"³.

1 Ricercatore in Filosofia del diritto presso l'Università telematica "Universitas Mercatorum".

2 Pino (2010), p. 140.

3 Corazza (2025), p. 148.

1. La discriminazione fra individuo e collettività

Il primo riferimento si colloca su di un piano di natura processuale e si ricollega ai dibattiti di rilievo teorico che l'autrice affronta nella prima parte del volume: la questione di costituzionalità viene, infatti, suscitata dalla Corte d'appello di Brescia, a seguito di una azione antidiscriminazione proposta, dinanzi al Tribunale di Bergamo, dall'Associazione per la tutela dei diritti delle persone LGBTQIA+ "Rete Lenford".

La questione chiama in causa quella che l'autrice definisce "l'asfissia della dimensione tutta individuale che caratterizza il giudizio di discriminazione"⁴. È proprio l'azione pubblica contro le discriminazioni collettive di genere, anche in assenza di una vittima determinata che determina la possibilità di ridisegnare il volto della discriminazione nel diritto: da fenomeno individuale a fenomeno sociale. Il passaggio non è di poco momento, perché darebbe la stura alla possibilità di superare l'apparente contrasto fra teorie che guardano alla discriminazione come fenomeno, appunto, individuale e teorie che viceversa ricostruiscono la dinamica discriminatoria come legata alla necessità di tutelare gruppi⁵ dacché, discende che "il diritto antidiscriminatorio offra protezione agli individui in virtù della loro appartenenza a certi gruppi che possiedono tratti o caratteristiche protette. Si protegge un individuo *in quanto* facente parte di un gruppo"⁶. Il fenomeno della discriminazione collettiva e della sua tutela in sede giurisdizionale, infatti, rappresenta un rafforzamento "non solo degli interessi e dei diritti del singolo, che può non volersi esporre in prima persona, ma dell'interesse pubblico generale al rispetto della parità, che non sempre si compendia in diritti soggettivi individualmente (o collettivamente) azionabili"⁷. E infatti l'autrice tiene a sottolineare che "finché il giudizio di discriminazione si muove sul piano individuale – e tale sembra essere tuttora la principale dimensione del contenzioso in tema di discriminazione, nonostante l'avanguardia rappresentata dall'introduzione in Italia dell'introduzione dell'azione pubblica contro le discriminazioni collettive anche di genere, *victimless* – è improbabile che vengano discussi gli schemi dell'impatto differenziato"⁸. La ricostruzione dà, cioè, la possibilità di guardare alla discriminazione non solo come un atto individuale, ma come un fatto istituzionale, un fenomeno sistematico che incide pro-

⁴ Ivi, 65.

⁵ Consiglio (2020), p. 67.

⁶ Ibidem.

⁷ Razzolini (2024), p. 236.

⁸ Corazza (2025), p. 62.

fondamento sull'identità e sull'autonomia degli individui⁹.

2. Il problema della doppia coscienza: al cuore del *gender pay gap*

Quanto alle questioni sostanziali, la Corte si trova a dover decidere della equiparabilità fra madre d'intenzione, in una coppia genitoriale composta da due donne (di cui l'altra sarà la madre biologica), con la figura del padre in una coppia eterosessuale.

Si oppone alla detta equiparazione l'INPS con un argomento per vero interessante. L'Ente infatti sostiene, in prima battuta, che "nell'importanza e delicatezza del tema sotteso alla decisione del giudizio a quo, la necessaria individuazione del soggetto che possa essere considerato 'genitore equivalente', destinatario di tutele, benefici e istituti previdenziali che, di volta in volta, le singole disposizioni di legge riconoscono al genitore 'madre' o al genitore 'padre', non potrebbe che essere operata dal legislatore". La questione, in definitiva, sarebbe coperta da discrezionalità legislativa e il dubbio di legittimità si tradurrebbe in una invasione di campo delle scelte del legislatore, e questo in quanto non vi sarebbe una unica soluzione costituzionalmente obbligata.

Ma di interesse ancora maggiore risulta l'argomento per cui ove "fosse possibile l'auspicata estensione si rischierebbe di giungere ad una tutela maggiore della coppia omogenitoriale e quindi ad una inammissibile 'discriminazione al contrario'". Ora, il ragionamento dell'INPS apre a una questione, quella per cui la tutela di particolari formazioni sociali, in questo caso la famiglia omogenitoriale, considerata come eccezionale rispetto alla c.d. famiglia tradizionale, possa determinare l'insorgere di privilegi nelle forme della c.d. discriminazione al contrario. L'estensione alla madre di intenzione delle tutele proprie del padre genererebbe cioè un privilegio della coppia di donne che potrebbero giovare di tutele ulteriori (salvo il fatto che esse non siano congruamente individuate).

A questo ragionamento sembra che la Corte ribatta con un argomento che ricostruisce come irragionevole la scelta del legislatore e infatti "la esigenza di dedicare un tempo adeguato alla cura del minore, anche attraverso la modulazione di quello da destinare al lavoro, in coerenza con la finalità di favorire l'esercizio dei doveri genitoriali secondo una migliore organizzazione delle esigenze familiari, in un processo di progressiva valorizzazione dell'aspetto funzionale della genitorialità, (che) resta identico nelle due diverse formazioni, la coppia omosessuale e quella eterosessuale (...).

⁹ Bartoli (2012), p. 356.

In questo assetto relazionale è quindi manifestamente irragionevole la scelta del legislatore di non riconoscere il congedo obbligatorio, previsto a favore del padre in una coppia di genitori-lavoratori di sesso diverso, alla madre intenzionale di una coppia omoaffettiva composta da due donne". La ragione è da ritrovarsi a detta della Corte nella sostanziale equiparabilità fra i compiti svolti dal padre nella coppia eterosessuale e dalla madre di intenzione nelle coppie dello stesso sesso.

La sentenza, in definitiva, si avvede della specificità della maternità biologica a cui affianca la necessità di tutela della madre intenzione "la quale ha condiviso l'impegno di cura e la responsabilità nei confronti del nuovo nato e vi partecipa attivamente" e che proprio per questo non può non essere equiparata alla figura del padre nelle coppie eterosessuali: emerge, cioè, la figura del "secondo genitore equivalente".

Le argomentazioni della Corte sembrano prendere spunto dalle considerazioni che Corazza articola allor quando nella seconda parte del volume, quella che si può individuare come storico-casistica, si focalizza sulle ragioni giuridiche che determinano, o hanno contribuito a determinare, il *gender pay gap*. L'autrice ne fa una questione che in larga parte è ricollegabile alla organizzazione, e alla disciplina, dei rapporti familiari ed infatti sottolinea che "lo schema del *male breadwinner* ha resistito a lungo, perpetrando un modello familiare e sociale in cui le donne, anche quando lavorano, apportano alla famiglia un reddito meramente integrativo ovvero quel di più che consente una minore pressione sul consumo familiare"¹⁰, da cui consegue che "il nesso fra salario delle donne e vicende della famiglia è ben rappresentato dalla regolazione sul piano giuridico di molti aspetti che riguardano il reddito delle donne al di fuori del profilo strettamente salariale"¹¹. Il riferimento è alla disciplina dello scioglimento del legame matrimoniale e a quella pensionistica, "che riflettono un modello in cui la tutela economica delle donne proviene essenzialmente dalla famiglia e in definitiva dal coniuge che si presume il principale percettore di reddito all'interno della stessa"¹².

Il discorso è però acutamente collegato dall'autrice a una dimensione più latamente psicologica che si concreta nella "tendenza all'autosvalutazione, perché la donna ritiene secondario, semplicemente integrante, il lavoro suo e quindi il guadagno che le spetta, di fronte al salario del marito o del capo famiglia"¹³. La notazione non è di rilievo

¹⁰ Corazza (2025), p. 144.

¹¹ Ivi, 145.

¹² Ibidem.

¹³ Ibidem.

secondario e sembra, a chi scrive, ricollegarsi ad un fenomeno più ampio, quella della doppia coscienza dei gruppi oppressi, ricostruito da Young nel suo *Le politiche della differenza*. In questo contesto l'oppressione si sviluppa come fenomeno sistematico in grado di determinare uno svantaggio strutturale, che si riflette più specificamente sulla capacità dell'individuo oppresso, in questo caso la donna, o più correttamente le donne, di percepire sé stessa come degna di stima e rispettabilità; categoria, quest'ultima, con cui sembra entrare in dialogo Corazza.

Young, in particolare, ricollega il concetto di rispettabilità a una forma precisa di oppressione, che è quella indentificata nella mancanza di potere. In particolare, la studiosa sottolinea che "trattare una persona con rispetto significa essere disposti ad ascoltare quello che ha da dire o a fare quello che chiede in forza dell'autorità, della competenza o dell'influenza che riconosciamo a quella persona. Nella nostra società, le norme di 'rispettabilità' sono associate in modo specifico alla cultura dei professionisti. (...) L'aspetto di privilegio di questa rispettabilità dei professionisti si rivela nel modo più crudo nelle dinamiche del razzismo e del sessismo. Nelle loro interazioni quotidiane, la donna o l'uomo di colore devono dimostrare la loro rispettabilità. Non sono trattati immediatamente con rispettoso distacco o deferenza dagli estranei"¹⁴. In questo senso, Young risemantizza il concetto di rispettabilità ricollegandola alle strutture della moralità borghese. Infatti, Young afferma che, più congruamente, nella sua evoluzione storica, "la rispettabilità consiste nel conformarsi a norme che rimuovono la sessualità, le funzioni fisiologiche e l'espressione emotiva. Essa è legata ad un'idea di ordine. (...) L'ordine, tanto apprezzato dalla rispettabilità, significa che le cose sono sotto controllo ciascuna al suo posto, che non si oltrepassano i confini"¹⁵.

Il riferimento è però ad un particolare codice della rispettabilità, che è quello che l'autrice identifica nella "virilità" in opposizione alla femminilità per cui "il rigido dimorfismo e la complementarità fra maschile e femminile mantengono sotto controllo le donne rispettabili affidate alle cure paterne di uomini rispettabili. Essi sono i soggetti e le loro donne ne riflettono l'immagine (...) in questo senso la polarizzazione borghese dei generi rappresenta una negazione della differenza perché nella coppia rispettabile uno solo era il soggetto"¹⁶.

14 Young (1996), pp. 74-75.

15 Ivi, 172.

16 Ivi, 173.

Ed è in questo senso, a conclusione del ragionamento che si è portato avanti, che sembra possa essere letto lo spunto critico di Corazza quando sottolinea che “è forse per questo che, per lunghi decenni, nonostante l’affermazione dei diritti delle donne in molti campi della vita civile e nonostante l’ingresso graduale ma costante delle donne nel lavoro, è mancata quella spinta sociale che avrebbe potuto consentire di percepire il *gender pay gap* come un problema (...) all’interno di una struttura sociale dove le principali garanzie economiche continuavano ad arrivare – alle donne come ai minori, per richiamare la diade proposta dall’art. 37 Cost – dall’appartenere alla famiglia patriarcale”¹⁷.

Riferimenti bibliografici

Bartoli C. (2012). *Come il diritto inventa le identità*. Ragion pratica, 2, p. 335 ss.

Consiglio E. (2020). *Che cosa è la discriminazione? Un’introduzione teorica al diritto antidiscriminatorio*. Torino: Giappichelli.

Corazza L. (2025). *Il lavoro delle donne? Una questione redistributiva*. Milano: Franco-Angeli.

Pino G. (2010). *Diritto e interpretazione*. Bologna: Il Mulino.

Razzolini O. (2024). *La discriminazione collettiva di genere nel processo*. Lavoro e diritto, 2, p. 231 ss.

Young I. M. (1990, ed. it. 1996). *Le politiche della differenza*, trad. it. a cura di A. Bottini. Milano: Feltrinelli.

¹⁷ Corazza, 2025, 145-146.

La rivoluzione incompiuta: lavoro, cura e disuguaglianze di genere nell'Europa del XXI secolo

di Manuela Naldini¹

SOMMARIO: Introduzione. Ripensare il lavoro delle donne? 1. Misurare i divari di genere: dal globale all'Europa. 1.1 Istruzione e conoscenza: segregazioni persistenti. 1.2. Lavoro e carriere: il peso delle "professioni aride". 1.3. Famiglia e cura: la rivoluzione incompiuta. 1.4. Diversificazione dell'universo femminile: un approccio intersezionale. 2. Spiegare le disuguaglianze. 3. Welfare e politiche sociali: tra redistribuzione e paradossi di genere. 4. Genere, politica e democrazia. 5. Conclusioni: verso un modello di società del prendersi cura.

Introduzione. Ripensare il lavoro delle donne?

Il volume *Il lavoro delle donne? Una questione redistributiva* di Luisa Corazza (2025) offre una lettura critica e al tempo stesso approfondita di un tema di grande attualità: il gap di genere tra uomini e donne nel mondo del lavoro. Con un approccio fortemente interdisciplinare, che intreccia il diritto del lavoro con l'economia, la sociologia, la demografia e le politiche pubbliche, il libro fa luce, da un lato, sui limiti del diritto antidiscriminatorio, anche a livello europeo (in gran parte eredità del pensiero giuridico americano); dall'altro, sulla necessità di un nuovo programma politico e culturale che, partendo dalle elaborazioni del femminismo e dai dibattiti delle filosofe intorno al dilemma "uguaglianza/differenza", ponga al centro la questione redistributiva. Ma che cosa si intende per "questione redistributiva"? Per meglio rispondere a tale domanda, nei vari capitoli in cui si articola il volume di Luisa Corazza si mostra come la questione del lavoro delle donne e quella redistributiva vadano lette congiuntamente. Solo così è possibile individuare dove si radicano le disuguaglianze e valutare in modo critico le politiche e le azioni redistributive messe in campo per contrastarle. Il volume muove dal lavoro delle donne per inserire la questione in una cornice più ampia, entro cui

1 Professoressa ordinaria di Sociologia dei processi culturali e comunicativi presso l'Università di Torino.

comprendere le disuguaglianze di genere a livello nazionale, sovranazionale e globale.

In questo contributo, muovendo dalla stessa necessità, propongo di guardare al lavoro femminile come parte di un sistema complesso, in cui il genere agisce come dimensione pervasiva e multidimensionale. Attraverso una prospettiva intersezionale, è possibile mettere in luce le molteplici forme che i divari di genere assumono nei diversi ambiti della vita sociale: dall'istruzione al lavoro, dalla famiglia alla politica.

L'adozione di una prospettiva comparata, inoltre, consente di cogliere le variazioni nei divari di genere nel tempo, ma anche nello spazio, con affondi sulle diversità anche profonde che esistono tra i Paesi che appartengono a un comune spazio geopolitico e sociale, come l'Unione europea. Tale approccio consente inoltre di evidenziare come la portata dei divari e le possibilità di ridurli siano strettamente connesse al tipo di welfare e al tipo e ruolo delle politiche sociali. Riflettere sul lavoro delle donne e sui divari di genere in questa chiave significa, in ultima analisi, interrogarsi sul potere delle istituzioni del welfare nel plasmare – o ridurre – le disuguaglianze di genere, e dunque sul loro contributo alla costruzione di una società realmente equa.

1. Misurare i divari di genere: dal globale all'Europa

A livello globale, secondo il *Global Gender Gap Report 2024* del World Economic Forum, saranno necessari ancora 134 anni per colmare il divario di genere. In termini generazionali, ciò equivale a circa cinque generazioni. Il Global Gender Gap Index, pubblicato ogni anno dal 2006, misura le disuguaglianze di genere in quattro aree chiave: partecipazione economica, istruzione, salute ed empowerment politico. Nel rapporto 2024, l'Italia si colloca all'ottantasettesimo posto su 146 Paesi, perdendo otto posizioni rispetto al 2023².

A livello europeo, il fenomeno della disuguaglianza di genere può essere analizzato attraverso il Gender Equality Index (GEI), elaborato dallo European Institute for Gender Equality (EIGE). Il GEI valuta sei principali ambiti o domini: lavoro, denaro, conoscenza, tempo, potere e salute; a questi si è aggiunta anche la dimensione relativa alla violenza di genere. Nonostante si osservi nel tempo un miglioramento complessivo dell'indice a livello dell'Unione europea, permangono forti differenze tra i Paesi membri. L'Italia, ad esempio, si posiziona ben al di sotto della media europea, sia per performance

2 Fonte: World Economic Forum, Global Gender Gap Report 2024: <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2024/>.

complessiva, sia per capacità di ridurre i divari, collocandosi al quattordicesimo posto su 27 Paesi nel 2023³. Tra i molteplici ambiti in cui persistono divari di genere profondi e strutturali, in questo contributo mi concentrerò su quattro aree principali: istruzione e conoscenza, mercato del lavoro e carriera accademica, famiglia e cura, e infine genere e partecipazione politica.

1.1. Istruzione e conoscenza: segregazioni persistenti

L'innalzamento del livello di istruzione avvenuto negli ultimi 50-60 anni in tutti i Paesi occidentali ha giocato a favore della componente femminile della popolazione. In Italia, già dal 1991, il numero di giovani laureate ha superato quello dei coetanei maschi. Sebbene in molti Paesi – Italia inclusa – si sia assistito a un passaggio dallo svantaggio al sorpasso femminile nel campo dell'istruzione, le scelte scolastiche restano tuttora fortemente condizionate da una segregazione di genere, nota come segregazione orizzontale.

Nonostante le donne siano ormai maggioritarie a tutti i livelli del sistema educativo, comprese le università, la loro presenza si riduce progressivamente man mano che si sale nella scala gerarchica, si parla in questo caso di segregazione verticale. Le donne risultano ancora sottorappresentate non solo nelle discipline STEM (*Science, Technology, Engineering and Mathematics*), ma più in generale nelle posizioni di maggiore prestigio e responsabilità.

Sorge quindi una domanda: perché, nonostante nelle università le studentesse abbiano superato il numero di studenti, e a dispetto dei migliori risultati che raggiungono in tutta la filiera che dalla scuola primaria conduce agli studi universitari, le donne restano sottorappresentate nelle STEM, nelle carriere e soprattutto nelle posizioni apicali?⁴

Uno sguardo alle posizioni apicali nel mondo accademico offre una fotografia eloquente della segregazione verticale. In Italia, la prima rettrice è stata eletta solo nel 1992, quando rappresentava appena l'1,7% del totale (Villa, 2025). Trent'anni più tardi, nel 2022, la presenza femminile alla guida degli atenei italiani è salita al 13%: un progresso indubbio, ma ancora lontano da una reale parità di genere (MUR, 2025, p. 32).

3 Fonte: EIGE, Gender Equality Index 2023 – Thematic Focus: Time Use: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023>.

4 Questo tema è stato sviluppato ampiamente nel volume Naldini e Poggio (2023). Genere e accademia, Bologna, Il Mulino.

I dati sulle rettrici, osservati in una prospettiva comparata, raccontano due storie parallele: da un lato, la persistenza di ampi divari di genere e la lentezza del cambiamento nei processi di accesso alla leadership e alle posizioni chiave; dall'altro, le differenze profonde che attraversano i Paesi europei, legate ai diversi contesti istituzionali e ai rispettivi regimi di genere (She Figures, 2024). Nel complesso, la cosiddetta rivoluzione di genere nell'università può dirsi ancora incompiuta (England, 2010).

1.2. Lavoro e carriere: il peso delle “professioni avide”

Il vantaggio femminile in termini di istruzione non si traduce in un corrispondente vantaggio nel mercato del lavoro. I dati disponibili – come ben documentato nel libro di Carozza (2025), che concentra l'attenzione su accesso all'occupazione, *glass ceiling* (distinto dalla segregazione) e *wage gap* – così come numerosi studi e ricerche condotti nell'arco di oltre mezzo secolo, mostrano come, nonostante la “rivoluzione silenziosa” e la “nuova partecipazione” delle donne al mercato del lavoro a partire dagli anni Settanta, la parità sia ancora lontana dall'essere raggiunta (Esping-Andersen, 2009; Gerson, 2010). A partire dall'analisi proposta da Luisa Carozza, ritengo utile rileggere in modo più ampio il concetto di *glass ceiling*, interpretandolo all'interno della più generale nozione di segregazione di genere. In una prospettiva più ampia, i gap di genere possono essere analizzati lungo tre principali dimensioni: 1) accesso al mercato del lavoro: le donne entrano in misura più ridotta, spesso con tempi di inserimento più lunghi, maggiori condizioni di precarietà, orari ridotti e permanenza più breve lungo l'arco della vita lavorativa; 2) segregazione: di tipo orizzontale – con una forte concentrazione femminile in settori o professioni scarsamente remunerati o con ridotte prospettive di carriera – e verticale, che si manifesta attraverso il *glass ceiling*, ossia barriere che ostacolano l'accesso delle donne alle posizioni apicali; 3) divario retributivo (*wage gap*): differenze salariali persistenti a parità di competenze, ruoli e livelli di responsabilità. Complessivamente, l'Italia rappresenta uno dei Paesi in cui lo scarto tra uomini e donne nel mercato del lavoro si presenta con maggiore ampiezza. Oltre alle questioni legate all'uguaglianza di opportunità e alla giustizia sociale, emerge un interrogativo cruciale: quale impatto esercita sulla nostra economia (oltre che sul piano demografico) la limitata partecipazione delle donne – spesso sovraistruite – e, parallelamente, la “sovra”presenza maschile in posizioni e ruoli chiave, anche quando sostenuta da competenze relativamente scarse? Gli economisti – ma non solo loro, come sottolinea anche un politologo come Maurizio Ferrera (2008)⁵ – parlano in proposito di un utilizzo “inefficiente della forza lavoro”, sottolineando come la valorizzazione dell'occupazione femminile costituisca non soltanto una questione di equità, ma

⁵ Ferrera (2008).

anche un fattore decisivo di crescita economica.

1.3. Famiglia e cura: la rivoluzione incompiuta

Sebbene la partecipazione delle donne al mercato del lavoro sia aumentata in tutti i Paesi occidentali, i divari di genere nel lavoro familiare restano ancora oggi profondi. La ragione principale è che il cambiamento femminile è stato molto più rapido e profondo di quello maschile. È proprio in questo squilibrio che si colloca quella che è stata definita la “rivoluzione incompiuta” (England, 2009): una trasformazione che ha modificato profondamente la vita delle donne, ma che non è stata accompagnata da un analogo cambiamento nelle abitudini, nelle aspettative e nei ruoli degli uomini, lasciando così aperta – e irrisolta – la questione della piena parità di genere. Osservare i divari di genere nella sfera domestica permette dunque di andare oltre le statistiche sull’occupazione. I dati sull’uso del tempo mostrano chiaramente come il lavoro familiare continui a essere distribuito in modo fortemente squilibrato, rivelando i meccanismi sottili ma potenti attraverso cui si producono e si riproducono gli squilibri di potere di genere. La radice delle disuguaglianze di genere può essere ricondotta alla storica separazione tra sfera pubblica e privata, tra lavoro produttivo e riproduttivo, una divisione, che, come è noto, si è consolidata nelle società occidentali soprattutto a partire dalla rivoluzione industriale, tra Ottocento e Novecento, all’interno di quello che Carole Pateman (1997) ha definito efficacemente il “contratto sessuale”. In questa prospettiva, la celebre domanda dell’economista svedese Katrine Marçal⁶ – “chi cucinava la cena di Adam Smith?” – ripresa nel volume di Corazza (2025, p. 18), rende evidente quanto sia necessario volgere la nostra attenzione al lavoro familiare per comprendere appieno anche le dinamiche della partecipazione e del tipo di partecipazione al lavoro retribuito. La distribuzione fortemente asimmetrica del carico familiare, l’invisibilità del lavoro domestico e di cura, nonché lo scarso o nullo riconoscimento del suo valore economico e sociale, rappresentano le basi della riproduzione delle disuguaglianze di genere. A partire dagli anni Settanta del Ventesimo secolo, la questione della divisione di genere del lavoro retribuito e non retribuito è stata riformulata attraverso diverse chiavi: come “doppia presenza” (Balbo, 1978) o *second shift* (Hochschild, 1989), come problema di “conciliazione” tra vita lavorativa e familiare, e più recentemente come “*care deficit*”, in relazione all’invecchiamento della popolazione e al limitato sviluppo dei servizi di cura. Il nesso tra produzione e riproduzione si è inoltre ridefinito dentro la cornice della divisione internazionale del lavoro di cura (Parreñas, 2000), attraverso quella che Ehrenreich e Hochschild (2003) hanno definito la “catena globale della cura”.

6 Marçal (2015).

1.4. Diversificazione dell'universo femminile: un approccio intersezionale

Sebbene la prospettiva intersezionale sia stata introdotta negli Stati Uniti alla fine del secolo scorso (Crenshaw, 1989; McCall, 2005), con l'obiettivo di analizzare l'intersezione di più fattori di discriminazione e sostenere le rivendicazioni legate all'identità e al riconoscimento delle differenze (Fraser, 2000), nel tempo si è dimostrata uno strumento cruciale per comprendere le disuguaglianze sociali. Guardare la realtà in modo intersezionale significa considerare insieme più dimensioni per evitare letture troppo semplicistiche o riduttive e per capire non solo dove si concentra l'oppressione ma anche dove si trovano i privilegi e gli squilibri di potere. Il mondo femminile, in questa prospettiva, non è affatto omogeneo. Il genere, infatti, assume configurazioni molto diverse quando è 'incrociato' o messo in relazione con altre dimensioni – quali razza, etnia, classe sociale, età, orientamento sessuale, luogo di residenza, cittadinanza o presenza di figli. In tutti gli ambiti della vita menzionati, le opportunità disponibili per le donne risultano quindi profondamente differenziate.

2. Spiegare le disuguaglianze

Riconoscere le differenze di genere nel mercato del lavoro, dentro la famiglia e in altri ambiti di vita può sembrare semplice; molto più complesso è spiegarne le cause. Claudia Goldin – premio Nobel per l'economia e autrice di *Career and family: women's century-long journey toward equity* (2021) – ricostruendo le strategie adottate da diverse generazioni di donne americane, istruite e appartenenti alla classe media, per conciliare famiglia e carriera, evidenzia come il vero nodo risieda in quelle che definisce le "professioni avide": ruoli che premiano in modo sproporzionato chi è disposto a lavorare in modo incondizionato con una disponibilità pressoché totale (h24). Un meccanismo simile emerge anche nella nostra ricerca su genere e accademia (Naldini e Poggio, 2023). All'interno delle università, le culture organizzative e le pratiche istituzionali continuano a riprodurre un ordine di genere fortemente sbilanciato e sorprendentemente resistente al cambiamento.

Il modello implicito dell'accademico ideale, non diversamente da quello del *lavoratore ideale* (*adult worker model*), resta ancora oggi profondamente maschile: un individuo interamente dedito al lavoro, pronto a rispondere alle logiche di istituzioni "avide" che premiano lealtà, iper-produttività e devozione totale, e che non contemplano interruzioni di carriera o la possibilità di bilanciare vita professionale e responsabilità familiari.

Tutto ciò all'interno di contesti in cui dominano tre elementi chiave: i principi di "eccellenza" e "merito", che, pur rappresentati come neutri presentano evidenti implicazioni di genere; una divisione di genere del lavoro accademico, tra attività 'produttive' e ri-produttive; una presenza di reti maschilizzate basate su modelli cooptativi – i cosiddetti *old boys network* – che tendono a favorire gli uomini, in particolare nei processi di reclutamento e nella promozione delle carriere. Il risultato è un mondo accademico che continua a rispecchiare una struttura di potere disuguale, dove la piena partecipazione delle donne rimane spesso vincolata a modelli di lavoro che non lasciano spazio alla cura, alla vita privata o alla pluralità delle esperienze.

3. Welfare e politiche sociali: tra redistribuzione e paradossi di genere

Qual è il ruolo dell'intervento pubblico, in particolare del welfare e delle politiche sociali nel comprendere e contrastare le disuguaglianze di genere? Storicamente, all'interno del "compromesso di metà secolo" (Crouch, 1999) i welfare europei, soprattutto nel periodo dei "Trenta Gloriosi" (Fourastié, 2014), si sono basati sul *male breadwinner*, contribuendo per tale via a rafforzare le disuguaglianze di genere in termini di divari nei diritti sociali (diritti di "prima classe" per gli uomini e diritti derivati o di "seconda classe" per le donne), che continuano a far sentire la loro forza ancora oggi (pensiamo ai diritti pensionistici) (Naldini, 2006). Tuttavia, il welfare ha contribuito anche a ridurre i *gap* di genere (soprattutto in Europa). Storicamente, una prima generazione di politiche sociali importanti per contrastare le disuguaglianze di genere sono state le politiche familiari, in particolare, i servizi e congedi. Le ricerche pionieristiche sul welfare 'amico delle donne' nei Paesi scandinavi hanno evidenziato che il welfare è *women's friendly* non solo perché offre servizi di cura, ma anche perché crea opportunità di lavoro, con conseguenze imprevedibili e talvolta anche paradossali. Non a caso, per questi Paesi si parla di *welfare paradox* (e di corrispettivo *gender paradox*), in termini soprattutto di *wage gap*, un fenomeno che rivela le conseguenze inattese delle politiche redistributive. In Italia, dove la partecipazione delle donne al mercato del lavoro è bassa, e le lavoratrici tendono più frequentemente degli uomini a essere in possesso di istruzione terziaria, il quadro è leggermente diverso perché i divari retributivi di genere restano più bassi che nei Paesi scandinavi. I dati più recenti (anno 2021) mostrano che il divario è in Italia pari al 5%, contro il 13% a livello europeo (Gaiaschi, 2025). Tuttavia, nel nostro Paese, ciò che contribuisce in modo significativo a mantenere ampi *gender gap* nel lavoro, al di là delle caratteristiche della domanda, è l'assenza di politiche di "investimento sociale", in particolare il mancato investimento sulle "nuove generazioni", la limitata presenza di servizi per la primissima infanzia, lo

scarso investimento nell'istruzione, che si traduce in uno spreco di "capitale umano" (Ronchi e Cigna, 2024). Questa carenza di investimento sociale aiuta a spiegare non solo il persistente divario di genere nel lavoro e nell'uso del tempo, ma anche la bassa fecondità che continua a caratterizzare il nostro Paese.

4. Genere, politica e democrazia

Non si può affrontare il tema delle disuguaglianze di genere senza considerare la politica, ambito in cui la disparità di genere si rivela un nodo cruciale della democrazia. Le donne restano sottorappresentate sia nei ruoli di potere sia nella leadership politica, e qui più che in altri ambiti una lettura intersezionale – che includa classe ed etnia – aiuta a comprendere le differenze nella loro partecipazione, tra politica istituzionale e movimenti dal basso. Negli ultimi anni, l'attenzione si è spostata sul rapporto tra donne, populismo e destra radicale. Sempre più donne votano per i partiti di destra e, allo stesso tempo, le leadership femminili emergono proprio in questi contesti. Secondo il dibattito aperto da Caiani e Stefanutto Rosa (2023), il fenomeno può essere letto attraverso la nozione di "femonazionalismo" (Farris, 2017): l'uso strumentale dei temi e delle rivendicazioni femministe da parte dei movimenti nazionalisti e populistici, per legittimare agende politiche nativiste e conservatrici. La seconda questione mette in relazione genere, diritti e democrazia. Donne in politica non significa politiche a favore delle donne (molte politiche proposte da donne sono state antiabortiste, anti-LGBT-QIA+, antifemministe) né significa politiche volte a ridurre le disuguaglianze di genere. Lo dimostrano molti casi, tra gli altri, quello italiano di Giorgia Meloni e della sua agenda politica in cui la difesa della famiglia "naturale" (eteronormativa) è uno dei principi fondamentali (vedi l'intervento al Congresso di Verona del 2019). Lo dimostra il caso statunitense, dove a cancellare il diritto all'aborto è stato il voto decisivo di una giudice donna, Amy Coney Barret, che era stata nominata da Trump alla Corte suprema; una donna che con la sua scelta ha mandato in frantumi anni di conquiste.

5. Conclusioni: verso un modello di società del prendersi cura

Rileggere oggi il tema del lavoro delle donne, a partire dalle riflessioni che suscita il libro di Luisa Corazza, significa tornare a interrogarsi sul nodo irrisolto delle disuguaglianze di genere e sul ruolo delle istituzioni pubbliche nel trasformarle. Come suggerisce Nancy Fraser (1994), comprendere la questione di genere richiede di intrecciare redistribuzione e riconoscimento, superando la visione che separa le politiche economiche da quelle culturali. Ma il contributo più fecondo del suo pensiero è forse quello

di indicare dei modelli ideali di società, che fungano da orientamento per le politiche pubbliche e per la costruzione di una nuova alleanza tra lavoro e cura. Fraser mostra come né il modello dello “*universal male breadwinner*”, che spinge le donne a diventare come gli uomini lavoratori a tempo pieno delegando la cura, né quello del “*caregiver parity*”, che valorizza il lavoro di cura ma rischia di riprodurre disuguaglianze di reddito e ruoli tradizionali, siano adeguati a realizzare la parità di genere. La prospettiva più promettente è quella dello “*universal caregiver model*”, in cui uomini e donne condividono in modo equilibrato lavoro e cura, attraverso orari più flessibili, servizi di qualità e il riconoscimento previdenziale del tempo dedicato alla cura. Una rilettura critica dei limiti degli strumenti giuridici e delle politiche pubbliche che promuovono il lavoro delle donne deve partire, a mio modo di vedere, da una nuova attenzione verso le politiche che riconoscono il tempo della cura, soprattutto incentivando la partecipazione maschile alla cura. Come nel caso dei congedi parentali paritari in Spagna, si tratta di politiche strategiche non solo per riequilibrare il lavoro, ma anche per cambiare le norme culturali che continuano a legare la maternità all’idea di indispensabilità femminile. Come ricorda Claudia Goldin, le donne hanno già compiuto gran parte della “*quiet revolution*”; ciò che manca, oggi, è un vero cambiamento maschile e un ripensamento del modello di lavoro che, pur presentandosi come neutro e universale, resta ancora profondamente segnato dal genere.

Riferimenti bibliografici

Balbo L. (1977). *La doppia presenza*. Inchiesta, 32, 3-6.

Caiani M., & Stefanutto Rosa M. (2023). *L’ascesa delle donne nella destra radicale*. Il Mulino, 2, pp. 169-178.

Corazza L. (2025). *Il lavoro delle donne? Una questione redistributiva*. Milano: Franco Angeli.

Crenshaw K. (1989). *Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics*. The University of Chicago Legal Forum, 1989(1), p. 139 ss.

Crouch C. (1999). *Social change in Western Europe*. Oxford: Oxford University Press.

Ehrenreich B., Hochschild A. R. (eds.) (2003). *Global Woman: Nannies, Maids, and Sex Workers in the New Economy*. New York: Metropolitan Books.

England P. (2010). *The Gender Revolution: Uneven and Stalled*. Gender & Society, 24(2), p. 149 ss. Testo disponibile al sito <https://doi.org/10.1177/0891243210361475>

Esping-Andersen G. (2009). *The Incomplete Revolution: Adapting Welfare States to Women's New Roles*. Cambridge: Polity Press.

Farris S. R. (2017). *In the Name of Women's Rights: The Rise of Femonationalism*. Durham, NC: Duke University Press.

Ferrera M. (2008). *Il fattore D. Perché il lavoro delle donne farà crescere l'Italia*. Milano: Mondadori.

Fourastié J. (2014). *Les Trente Glorieuses, ou la révolution invisible de 1946 à 1975*. Paris: Fayard.

Fraser N. (1994). *After the Family Wage: Gender Equity and the Welfare State*. Political Theory, 22(4), p. 591 ss.

Fraser N. (2000). *Rethinking recognition*. New Left Review, 3(May/June), p. 107 ss.

Gaiaschi C. (2025). *The Advance of Women in Highly-Skilled Professions and Science in Italy: A Gender Paradox?* in S. Pulcher, S. Basaglia, S. Cuomo, Z. Simonella (eds.), *Diversity and inclusion in Italy: Societal and organizational perspectives* (pp. 397-419). Cham: Springer.

Gerson K. (2010). *The Unfinished Revolution: How a New Generation Is Reshaping Family, Work, and Gender in America*. Oxford: Oxford University Press.

Hochschild A. R. (1989). *The second shift: Working parents and the revolution at home*. New York: Viking.

Marçal C. (2015). *Who Cooked Adam Smith's Dinner? A Story About Women and Economics*. Granta Books.

McCall L. (2005). *The Complexity of Intersectionality*. Signs: Journal of Women in Culture and Society, 30(3), 1771-1800. <https://doi.org/10.1086/426800>

Ministero dell'Università e della Ricerca (MUR). (2025). *Focus: Le carriere femminili in ambito accademico*. Ufficio VI – Servizio statistico.

Naldini M. (2006). *Le politiche sociali in Europa: Trasformazioni dei bisogni e risposte di policy*. Roma: Carocci.

Naldini M., Poggio B. (2023). *Genere e accademia: Carriere, culture e politiche*. Bologna: Il Mulino.

Parreñas R. S. (2000). *Migrant Filipina Domestic Workers and the International Division of Reproductive Labor*. *Gender & Society*, 14(4), p. 560 ss.

Pateman, C. (1997). *Il contratto sessuale*. Roma: Editori Riuniti.

Ronchi S., & Cigna L. (2024). *Non è un Paese per investimenti sociali? Una reinterpretazione della traiettoria di riforma del welfare e della politics del "social investment" in Italia*. *Politiche Sociali / Social Policies*, 3(2024), p. 553 ss.

She Figures. (2024). *She Figures 2024: Gender in research and innovation*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Villa P. (2025). *Magnifiche rettrici*. Testo disponibile al sito <https://www.ingenerere.it/articoli/magnifiche-rettrici>.

World Economic Forum. (2024). *Global gender gap report 2024*. Testo disponibile al sito <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2024/>

Sul ritorno del lavoro delle donne nel pensiero giuslavoristico: non solo diritto antidiscriminatorio

di Luca Nogler¹

Ci troviamo oggi a discutere di due libri² che provocano chi li legge fin dai rispettivi titoli. Probabilmente le autrici vogliono evitare fin da subito d'instaurare con le loro lettrici e con i loro lettori una relazione anaffettiva. Meglio se lo stato d'animo di chi legge è di reattanza o di condivisione.

Il libro di Corazza scommette sull'urgenza di un rinnovato discorso giuslavoristico nella regolazione del lavoro delle donne. Da lì la trama si allarga al come farlo e, ancora una volta, l'autrice fin dall'incipit si dichiara favorevole a una svolta che consiste nell'andare *oltre* il diritto antidiscriminatorio e le stesse azioni positive³. In ambito giuslavoristico, questa scelta ha avuto l'effetto di un sasso buttato in mare che disegna cerchi concentrici che progressivamente si allargano. Ciò è avvenuto anche grazie a una girandola di presentazioni del volume in connessione o in reazione alle quali, anche nell'arretrato ambito giuslavoristico, si è avviato un confronto con la letteratura femminista a partire da Nancy Fraser e Claudia Goldin che sono citate, in lungo e in largo, ne *Il lavoro delle donne? Una questione redistributiva*.

La parte iniziale di questo titolo riproduce la felice scelta da parte dell'autrice, dopo più di cinquant'anni dalla fondazione della più importante associazione accademica dedicata al diritto del lavoro e della sicurezza sociale (2024), di tenervi una relazione, appunto, sul lavoro delle donne. La sua relazione andò chiaramente controcorrente sia rispetto al tema generale prescelto per le giornate di studio (il diritto antidiscriminatorio) sia, più in generale, al tempo contemporaneo in cui si è diffusa "la tendenza a evitare la parola 'donna'. Essa e le desinenze che la lingua italiana – come le altre lingue

1 Professore ordinario di Diritto del lavoro presso l'Università di Trento.

2 Lo scritto rappresenta la rielaborazione, con i necessari adattamenti, di un appunto introduttivo di un seminario per le studentesse e gli studenti dei corsi obbligatori di diritto del lavoro della laurea in giurisprudenza dell'Università degli studi di Trento. Il seminario, intitolato *Il lavoro delle donne e il pensiero della differenza*, si è svolto il 13 novembre del 2025 ed è stato introdotto da Corazza che ha presentato il volume Cavarero, Guaraldo 2024 e da Guaraldo che ha presentato il volume di Corazza 2025. Lo scritto è dedicato a Patrizia, Gabriela, Irene e Laura.

3 Corazza (2025, p. 101) perché sono caratterizzate da limiti intrinseci e, aggiungo, non a caso sono "meno trattate che in passato" (Zoppoli 2025, p. 675).

romanze -possiede per nominare il femminile vengono infatti oggi messe in discussione perché ritenute non inclusive⁴.

La provocazione del titolo del libro di Cavarero e Guaraldo scritto per avere una larga diffusione sta, invece, nel ribaltamento del famoso titolo del libro *cult* nel movimento femminista di Simone De Beauvoir. Esso arriva intenzionalmente in un momento piuttosto incandescente in cui molto si discute se la riconducibilità al genere richieda o no di essere incarnata in corpi con caratteristiche biologiche predefinite. Judith Butler ha, infatti, messo in discussione quest'ultima premessa: il corpo non rappresenterebbe un "essere, ma un confine mobile" sicché i generi sarebbero tanti quanti "gli stili della carne» ovvero i "regimi discorsivi"⁵ e le donne non sarebbero "acomunate in un'identità di genere"; le donne non sarebbero un "soggetto unitario"⁶. Il movimento LGBTQIA+ ha poi eletto Butler a paladina della lotta contro quello che la stessa autrice chiama il *framework* etero-normativo di pensare il concetto di *gender* in senso binario⁷. Per questa ragione la filosofa americana ha aggettivato fin dal 1990 la questione del genere come *trouble*. Tale questione, rientrando nel raggio dell'azione performativa di ciascuno di noi (è "il genere che produce il sesso"⁸), sarebbe ammantata profondamente dai nostri stati emotivi e da come viviamo la nostra interiorità.

Ora, la posizione transmetafisica⁹ di Butler seduce facilmente chi si occupa del diritto perché in quest'ultimo ambito dell'azione pratica non si deve mai, neppure se ci si muove nella partizione del diritto antidiscriminatorio (sul quale v. *infra* § 4), cadere nel tranello di cercare nella realtà delle (presunte) essenze denotate dai termini linguistici che vengono utilizzati per comunicare le regole di giudizio e i relativi concetti giuridici¹⁰. Proprio per questo però anche l'impostazione relazionale di Cavarero, "ben poco interessata a ciò che avviene dentro l'io" e ispirata all'"umanesimo materialista"

4 Cavarero, Guaraldo, (2024, p. 144).

5 Butler (1990).

6 Cavarero, Guaraldo (2024, p. 120).

7 Così nel battagliero libro Butler (2024, p. 35).

8 Cavarero, Guaraldo (2024, p. 125). Voza (2025, p. 48) sostiene, invece, che il diritto positivo antidiscriminatorio è tutt'ora ancorato "alle categorie del sesso e dell'orientamento sessuale" ma occorre aggiungere che anche quando l'ordinamento ricorre alla parola "sesso" denota genere perché vuole incidere sul *bios* (le nostre relazioni) e non sullo *zoé* (mera vita animale).

9 Di transmetafisica normativa parla Cavarero (2025, p. 9).

10 Su questo punto cfr. sempre Orestano (1987).

di Hannah Arendt che mette al centro le relazioni tra soggetti¹¹, viene incontro, come poche altre nella complessa e ramificata letteratura femminista, all'esigenza del/della giurista di tenere l'occhio fermo sull'oggetto della sua attività giuridica ovvero sull'*assetto concreto assunto dalla singola e specifica relazione interpersonale* alla quale egli/ella deve applicare le conseguenze (effetti) giuridici previsti dall'ordinamento.

Non mi stupisce più di tanto, dunque, se la stessa Corazza, da un lato, penda dalla parte di Butler quando deve definire giuridicamente le discriminazioni di genere¹² e, dall'altro, recuperi, invece, il pensiero della differenza quando inforca le lenti del mercato del lavoro. Pensiero per il quale, come noto, il corpo¹³ di sesso femminile e il diritto, anche quello del lavoro, erano considerati come indissolubilmente monopolizzati dal potere maschile e, vista l'influenza dominante della psicoanalisi, fallocentrico¹⁴. Comunque sia, quel che più conta è che la scelta di Corazza è coerente con le evidenze empiriche che collocano le questioni butleriane di genere sulla sola frontiera, mentre un numero molto maggiore di donne vivono quotidianamente i problemi indagati dagli studi empirici di Goldin perché sfavorite dai contesti familiari che intrattengono con esseri umani di sesso maschile¹⁵ ("le strutture psicologiche dell'uomo mutano con estrema lentezza"¹⁶); sono donne che hanno ben poco del loro tempo da dirottare per singolarizzare il modo in cui vivono il corpo. Il problema del lavoro – ecco la diversificazione giuridica degli effetti – ha, insomma, "dimensioni ben più complesse dei quesiti posti dalle situazioni limite (quelle, in altre parole, dove l'identificazione di genere è problematica o mutevole)"¹⁷.

Invero, l'attenzione che è stata tributata allo studio di Corazza ha oltrepassato, e di molto, le dimensioni che l'autrice poteva imprimere alla diffusione delle sue idee. Ciò mi induce a ipotizzare che questo risultato non sarebbe stato raggiunto se la parte del volume in cui viene recuperato il pensiero della differenza non avesse colpito un nervo

11 Cavarero in Roncalli (2023, p. 224) l'a. afferma che tale materialismo ha ben poco a che spartire con quello di Karl Marx e va, piuttosto, connesso all'idea "che il privato è politico" (giustamente osserva Elvira Roncalli che nell'accezione di Cavarero materialista è sinonimo di "concretezza").

12 Corazza (2025, p. 48).

13 La questione centrale è storicamente quella dell'aborto: cfr. Boschiero, Olivieri (2022, p. 1).

14 Cavaliere (2017, p. 283).

15 Goldin (2021).

16 Gianini Belotti (1973, p. 29).

17 Corazza (2025, l53).

scoperto. Questa parte della trama del suo scritto è probabilmente venuto incontro a un'aspettativa latente, che attendeva in quanto tale solo di essere interpretata e razionalizzata. Il momento per un libro sul lavoro delle donne era, insomma, propizio perché il tema è uno dei più urgenti della nostra epoca. C'era, in altre parole e a maggior ragione dopo il periodo del Covid¹⁸, bisogno di una riaffermazione, forte ed esplicita, della priorità sociale ed economica dei costi distorsivi che derivano dal posizionamento che ancor'oggi la società, di norma, ascrive alle donne che continuano in modo nettamente prevalente a caricarsi sulle spalle il lavoro gratuito di cura, ora comprensivo anche di quello degli anziani¹⁹, senza il quale la società, non solo non prospera, ma neppure sopravvive.

Stiamo dunque attenti – ci ammonisce anzitutto Corazza – a dare per scontato che “un buon numero di obiettivi femministi degli albori sono stati raggiunti”²⁰ perché “essere donne e uomini, nel funzionamento delle nostre società e nell'esperienze della vita, fa” ancora “la differenza”²¹.

Invero, se guardiamo alla realtà dal prisma circoscritto del mercato del lavoro la situazione può, *prima facie*, apparirci notevolmente mutata. Ma poi, a guardar meglio e in modo più aderente all'intero spettro di attività che caratterizzano la vita di una persona, si coglie che il problema di fondo non può dirsi assolutamente risolto. Basti pensare al fatto che un quinto delle donne continua a lasciare il lavoro alla nascita del figlio. Dal 1978, quando Maria Vittoria Ballestrero scrisse il suo ormai storico *pamphlet* intitolato *Dalla tutela alla parità*²², i dati registrati dall'ISTAT ci segnalano che “tra il 1977 e il 2012 il numero medio annuo di occupati è passato da 19 milioni 511 mila a 22 milioni 899 mila e che l'incremento occupazionale complessivo” ha beneficiato in misura determinante della crescita della partecipazione femminile al mercato del lavoro. Da tassi intorno al 30% siamo passati a poco più del 40%²³, che resta però una quota

18 Così Cavarero, Gualardo (2024, pp. 73 ss). che teorizzano, tra l'altro, la netta scissione tra mondo del lavoro si mirano a cancellare le differenze e mondo casalingo in cui ciò non avviene.

19 Alessi (2018, p. 805).

20 Così, invece, Braidotti (2024, p. 236).

21 Balbo (2008, p. 10).

22 Ballestrero (1978). Bologna, Il Mulino. Su quella fase della storia v. per quanto riguarda le evidenze empiriche Darlin 1977.

23 ISTAT 2013.

notevolmente inferiore rispetto a quella dei paesi più progrediti²⁴. Il *gap* di “genere” – termine tormentatissimo del quale discorrerò più avanti – del tasso di occupazione resta quasi il doppio rispetto alla media Ue: anch’esso risulta il valore più elevato tra i paesi dell’Ue, molto distante dalla maggior parte di essi.

Il divario tra il tasso di occupazione maschile e quello femminile è, quindi, diminuito costantemente, ma è altrettanto vero che i valori medi celano situazioni molto eterogenee: sono occupate più o meno il 70% delle donne (contro il 77% degli uomini) che vivono da sole ma la percentuale scende di quasi dieci punti se consideriamo le madri sole e di altri tre/quattro punti se prendiamo in considerazione le madri che vivono in coppia, dove la distanza con le single arriva più o meno a 12 punti e quello con gli uomini a quasi il 30%! Un dato significativamente più basso riguarda le donne che vivono come figlie nella famiglia di origine, con un tasso di occupazione pari al 31,1%, in conseguenza sia dell’investimento in percorsi di formazione, sia delle difficoltà di accesso al mercato del lavoro delle più giovani. Tra gli uomini le differenze sono decisamente meno marcate.

Come si vede, il *carico familiare continua a rappresentare per molte donne un motivo di rinuncia all’attività lavorativa*, “soprattutto quando ci sono bambini in età prescolare: tra i 25 e i 34 anni, meno della metà delle madri risulta occupata, a fronte di oltre il 60% nella fascia tra i 35 e i 54 anni. Nella fascia di età tra 25 e 54 anni, il tasso di occupazione degli uomini senza figli è del 77,3%, 8,6 punti percentuali in più rispetto alle donne (68,7%). La differenza è di circa 30 punti percentuali quando i genitori hanno figli minori (rispettivamente 91,5 e 61,6%)²⁵. Incentivare il part-time²⁶ non è stata una politica risolutiva perché non ha inciso in modo profondo sul problema della mancanza di indipendenza economica indotta dalla doppia presenza²⁷. Si sospetta, addirittura, che essa abbia costituito un alibi per non adattare i tempi dei nidi e della scuola alle esigenze delle organizzazioni produttive e ha generato effetti inintenzionali delle politiche di rimozione della *child penalty* perché dal punto di vista del reddito familiare continua a convenire il lavoro dell’uomo, sicché con l’arrivo del figlio il reddito della donna crolla: ecco come la società redistribuisce.

Riassumendo, la donna resta, mediamente e nella tipicità sociale, imprigionata nel

24 I dati vengono ciclicamente forniti dall’Istituto europeo per la parità di genere.

25 Rapporto CNEL – ISTAT 2023.

26 Come invocato da una parte del movimento femminista: Cigarini (1991, p. 150).

27 Balbo (2008, p. 10).

tradizionale disegno finalistico complessivo: è strano che più o meno il 50% delle donne lavora a orario ridotto. Oltre il 60% delle donne che si trova in tale situazione indica l'accudimento dei figli come il motivo principale (per gli uomini è meno della metà). In Germania, alcuni contratti collettivi consentono a chi lavora di scegliere tra più tempo libero o una retribuzione più alta. Orbene, le ricerche empiriche mostrano che le donne con figli scelgono più spesso il tempo rispetto agli uomini²⁸.

L'occupazione femminile resta, inoltre, più concentrata nei settori più sensibili alle fluttuazioni cicliche e in quelli a maggior diffusione di forme contrattuali caratterizzate da una minor stabilità. Il persistente *gap* remunerativo e posizionale tra il lavoro dell'uomo e quello della donna induce comprensibilmente Corazza a guardare con non celata, a partire dal suo linguaggio che rifiuta l'invito alla rimozione della terminologia sessuata e che dà piuttosto visibilità alle desinenze femminili, simpatia al secondo femminismo e, in particolare, alle pensatrici che più durevolmente forgiarono il pensiero filosofico della differenza, specie se orientato non solo in negativo contro la società patriarcale, ma anche in positivo a "ricominciare il cammino per percorrerlo con la donna soggetto"²⁹ o con la valorizzazione delle potenzialità del suo corpo sessuato³⁰ che induce a guardare al mondo (anche: giuridico o del lavoro) in modo differente dall'uomo ("il sesso maschile continua a fare da modello a ciò che si intende per individuo, manager, lavoratore, ricercatore, professionista ecc."³¹). Quest'ultimo genere stenta ancora a comprendere che il "lavoro" – anche su questo termine tornerò più avanti – di cura non rappresenta un'attività qualunque ma costituisce il presupposto stesso del vivere in società³² e, quindi, degli stessi sistemi di economia capitalistici.

Vero è, infine, che continua a prevalere una concezione androcentrica della famiglia e, quindi, del lavoro³³. La donna che ha partorito la figlia o il figlio si carica un pesante zaino, ovvero un lavoro di cura che incide in modo consistente sul suo futuro profes-

28 Mellies, Abendroth, Bächmann, Ruf (2025).

29 Lonzi (1974, p. 60).

30 Minguzzi (2024).

31 Cavarero, Guaraldo (2024, p. 73).

32 Ne scrive benissimo Faralli (2012).

33 Analogamente, Alessi (2018, p. 807) rileva che "in Italia, la suddivisione tra uomini e donne del lavoro di cura è nettamente sfavorevole alle seconde"; interessante è il dato fornito a p. 810 secondo cui nei paesi scandinavi l'utilizzo del congedo parentale da parte dei padri arriva al 90%"

sionale, mentre i padri troppo spesso sfoderano un "mimetismo esperto"³⁴. Se il congedo per i figli lo prende solo l'8% dei padri, esso rischia di essere uno strumento di *carewashing* e in molti contratti collettivi aziendali si assiste effettivamente a un uso solo retorico della cura.

Per chi, assumendo la relazionalità e non indulgendo in romantici solipsismi identitari, giudica dal punto di vista del mercato del lavoro, la pretesa antagonistica di accantonare lo svantaggio delle donne – che, con una parola bandita negli studi sulla questione di genere, dobbiamo continuare a designare come *strutturale* – ha in sé qualcosa di troppo volgarmente astratto e, quindi, di crudele.

Cavarero va da sempre oltre perché rivendica la maternità, intesa evidentemente in modo unitario, come uno snodo decisivo per pensare la differenza: "ogni essere umano è nato da una donna anche se non ogni donna è necessariamente madre"³⁵. Nel loro libro Cavarero e Guaraldo si esprimono perciò contro la battaglia del movimento LGBTQIA+ per rendere legittima la particolare forma della maternità surrogata³⁶ che da noi, come noto, è vietata e sanzionata penalmente dal c. 6 dell'art. 12 della l. 19 febbraio 2004 n. 40³⁷. Nell'epoca attuale lo sviluppo scientifico (si pensi al trapianto dell'utero) mette in discussione la tradizionale nozione unitaria della maternità, benché sia irrisolta una questione di responsabilità che insorge per via della relazione instaurata dalle interazioni simbiotiche che per nove mesi uniscono indelebilmente la madre naturale con la figlia o il figlio³⁸. Sono problemi che Corazza solo sfiora³⁹, anche se in un futuro potrebbero essere oggetto del discorso giuslavoristico addirittura in forma di lavoro remunerato. Per lei è decisivo che lo snodo della maternità – Goldin *docet* – resti l'ostacolo più insidioso verso la parità sul mercato del lavoro. Sul punto la giuslavorista bolognese sottoscriverebbe comunque, penso, la qualificazione operata da Ballestrero della maternità come fattore di discriminazione (diretta) *gender plus*⁴⁰.

34 Balbo (2008, p. 107).

35 Cavarero in Roncalli (2023, p. 243); negli stessi termini Muraro (2025).

36 Murgia (2024). Per una posizione di politica del diritto di segno contrario molto netta e non equivoca v. Dioguardi (2024).

37 Una ricca ed informativa panorama è offerto da Betschi (2014).

38 Cavarero (2024) per la quale la maternità non è solo concepimento, gravidanza e parto ma anche e soprattutto nutrimento del nato.

39 Nella prospettiva dell'intersezionalità Corazza (2025, pp. 169-170).

40 Ballestrero (2025, p. 167). Per i riferimenti giurisprudenziali rimando alla nota di A. Gabriele citata a nt. 46.

Come è possibile che, nonostante il citato contesto empirico testé riassunto, una parte del pensiero giuslavoristico abbia ritenuto che fosse giunto il momento di sostenere che la tecnica antidiscriminatoria rappresenta un’*alternativa* alla tradizionale tecnica di tutela costituita dalla norma inderogabile” (il corsivo è mio)⁴¹. Mentre la tecnica della norma inderogabile può al più sottrarre all’arbitrarietà comportamenti qualificati a priori come illeciti, la tecnica del diritto antidiscriminatorio prescinde – questo sarebbe il punto decisivo – dalla “presenza di preesistenti diritti o interessi legittimi di cui si lamenta la lesione”⁴².

Ora, guardando a ritroso, come sempre si dovrebbe fare per procedere oltre, non sembra un caso che tale posizione fu espressa all’alba della lunga stagione dominata dal blocco neoliberale, fosse esso progressista no. D’altra parte, quella stagione arrivò dopo il salutare superamento del collettivismo postrepubblicano per il quale, ricordo, il reato di violenza sessuale tutelava l’interesse pubblico dello scopo procreativo e non la libera autodeterminazione sessuale dell’individuo riconosciuta solo con la l. n. 66 del 1996 (!).

La tesi del “diritto antidiscriminatorio alternativo” pare, insomma, essere figlia di un tempo in cui si propendeva a esaltare, in ogni nostro momento della vita, la propensione dell’essere umano alla singolarità che solo di recente viene vissuto come possibile fattore di preoccupanti recessioni relazionali⁴³.

Ciò premesso, l’impostazione criticata non tiene conto del fatto che la visione integralmente contrattuale del rapporto di lavoro, che si è affermò negli anni Sessanta grazie soprattutto a Gino Giugni e Luigi Mengoni, consente di integrare nel regolamento contrattuale la stessa normativa antidiscriminatoria in modo tale da far maturare alla lavoratrice o al lavoratore il diritto soggettivo a non essere discriminato e, quindi, a chiederne la tutela giurisdizionale. Contratto il quale erige un muro (di parità) logicamente invalicabile al tentativo di richiamarsi a situazione di potere tra le parti dello stesso, preesistenti alla conclusione del loro accordo. La visione contrattuale esalta la natura regolativa (preventiva) della stessa normativa discriminatoria mentre la visione sostenuta negli anni Settanta da Tiziano Treu⁴⁴ (e Umberto Romagnoli) non

41 Barbera (2002, p. 805); contra Voza (2025, p. 104).

42 Barbera, Borelli (2022, p. 88) che si richiamano a CGUE 16 luglio 2015, C83/14, Chez.

43 Sia comunque chiaro che le singolarità può assumere un ruolo decisivo nelle battaglie femministe perché gli “atti critici” contano più dei numeri: Childs, Krook (2006).

44 Cfr. in particolare, visto quanto si sta analizzando nel testo, Treu (1974). Questo autore ha,

comprese la valenza paritaria di tale costruzione lasciando la porta aperta alla natura imprenditoriale dei poteri del datore di lavoro poiché preferiva spostare totalmente il baricentro sul piano giudiziale che opera solo *ex post*. E qui apro una parentesi per sottolineare un punto che forse non è stato ancora colto fino in fondo: la stessa Corazza sembra sposare quest'ultima visione del diritto antidiscriminatorio laddove, a partire dal terzo capitolo, argomenta la necessità di procedere anche *oltre* il diritto antidiscriminatorio. Un invito che non avrebbe senso se ella non sposasse la visione del diritto antidiscriminatorio come ambito essenzialmente giurisdizionalista. Anche questa è una delle ragioni del perché Corazza pone l'accento, ispirata agli studi di Fraser⁴⁵, sull'importanza, oltre che delle politiche di riconoscimento, anche di quelle redistributive. Vale la pena comunque soffermarsi meglio su questo profilo nevralgico.

A ben vedere, anche chi si identifica in un "diritto antidiscriminatorio giurisdizionalista" teorizza che il giudice riconosce redistribuendo⁴⁶. Faccio un esempio.

Una recente sentenza della Corte di Appello di Firenze⁴⁷ – che considero qui per il solo profilo logico-giuridico --eleva a massima d'esperienza il dato per cui è tipicamente sulle donne che ricadono – come dimostrano ampiamente sia i dati statistici, sia l'empirica osservazione della realtà sociale – le esigenze di cura e di accudimento familiare. È pacifico – scrive la Corte – che siano le lavoratrici a essere "onorate dei compiti di cura dei figli minori e/o di accudimento di genitori anziani". Conclusione: "il regime orario di lavoro (quindi anche quello relativo alle pause intermedie) non è un dato neutro rispetto alla parità di trattamento fra lavoratrici onerate della cura familiare e colleghi privi di questo fattore"⁴⁸ (una conferma alla supposizione di Cavarero e Guaraldo che nell'ambito "del lavoro esterno si finge che la differenza non ci sia"⁴⁹).

Come si può vedere da questo esempio la decisione giurisdizionale redistribuisce. Forse sarebbe stato più corretto incanalarla sul fattore di discriminazione del lavoro di

tra l'altro, recentemente virato, proprio per la sua propensione alla centralità del momento giurisdizionale, verso una deriva rimediale che pretende addirittura di rinunciare allo strumento delle fattispecie: Treu (2023), su cui v. in senso critico Nogler (2024).

45 Specie in Fraser, Honneth (2007, pp. 13 ss.). Chissà perché Corazza non considera anche l'ultima Joan Robinson.

46 Anche Barbera (2025) guarda infine a Fraser.

47 Sez. lav. n. 1 del 7 gennaio 2025 in DML, 2025, 447 con ricca nota di A. Gabriele.

48 Sul tema cfr. ora Militello (2025, pp. 661 ss.).

49 Cavarero, Guaraldo (2024, p. 75).

cura in modo da evitare che la redistribuzione incida negativamente anche sull'eccezione del lavoratore che si fa carico della cura di un figlio o dei genitori. Questo avrebbe complicato, forse⁵⁰, l'accesso allo strumentario processuale ma per quanto qui interessa non serve chiarire questo dettaglio che incide sul *come* della redistribuzione e non sull'*an* della stessa.

Resta però evidente che, sia che si acceda a una visione integralmente contrattuale che se, invece, si sposi la natura imprenditoriale dei poteri datoriali, la tecnica normativa antidiscriminatoria è connotata da una costitutiva maggior necessità di specificazioni regolative e, quindi, esercita una funzione molto attenuata di disciplinamento della realtà sociale. Anche prescindendo dai limiti di giudicato, prima che questa decisione si consolidi come diritto vivente passeranno anni. Si può, insomma, concludere che stiamo parlando di una tecnica, quella antidiscriminatoria, che è costitutivamente meno effettiva della prescrizione normativa che disegna puntualmente *ex ante* gli ambiti di invalidità degli atti privati. In conclusione, essa presuppone un livello di eticità e di auto-disciplinamento che nelle attuali società sempre più plurali e singolari fa apparire la teoria del "diritto antidiscriminatorio sostitutivo della norma inderogabile", non solo come eccessivamente libresca ma anche poco attenta, da un lato, ai problemi (diversi alle discriminazioni anche multiple) risolti dalla norma inderogabile e, dall'altro, a come quest'ultima consenta di risolverli senza dover sempre far la fatica di ricavare tutto dal solo principio di uguaglianza. Il giurista deve essere molto più pratico del filosofo che, tra l'altro, non deve rispettare il limite d'efficienza dei tempi di decisione.

Il secondo femminismo⁵¹ diffidava sia della superficialità del diritto⁵², considerato un'espressione eminente del potere patriarcale, che del dato biologico e rivendicava la libertà – come già detto – a vivere e raccontare il proprio corpo perché aspirava a non istradarsi in un paradigma collettivista che ispirato dalla logica biologica del dovere di farsi carico della continuità della specie⁵³ che bloccava la donna in un ruolo sociale predeterminato. Ciò giustificò la pratica introspettiva del secondo femminismo che era finalizzato a una "presa di coscienza collettiva della propria condizione specifica"⁵⁴.

50 Lo sostiene, ad esempio, Pasqualetto (2025, p. 378).

51 Cfr. Cavarero, Restaino (2022).

52 Come constatazione a ritroso v. da ultimo Cavaliere (2017, p. 283).

53 Cavarero, Guaraldo (2024, p. 92).

54 In Spagnoletti (1974, p. 163) si legge il documento intitolato Non c'è rivoluzione senza liberazione della donna.

Questo paradigma è stato ormai messo in discussione e ciò costituisce, a mio parere, un importante passo in avanti⁵⁵. Si riconosce diffusamente che nell'epoca precedente, dominata dagli opposti collettivismi (cattolico⁵⁶ e marxista, per il quale la questione femminile è secondaria rispetto a quella di classe), s'ecedeva nel senno del poi che portava a inquadrare la realtà sempre quando tutto era già avvenuto e perciò rendeva certune dinamiche, tendenzialmente quelle più frequenti, come naturali perché necessarie. Nella opposta visione odierna che si sforza di retrocedere indietro nel tempo si prendono le mosse dall'individuo aperto in quanto tale a una pluralità di possibilità. Ciò consente di ricondurre, almeno potenzialmente, lo stesso dato biologico corporeo, entro lo spazio di *dominium* (e, con Butler, si dovrebbe aggiungere: performativo) della persona asservendolo alla sua progettualità. La singolarità esalta la corporeità sicché la libertà rivendicata dalle nuove generazioni che si riconoscono nello specifico femminile e quella della libertà non è più *dal* ma *nel* corpo i cui tempi solo noi conosciamo, nella convinzione che siamo incarnati in un'unica dimensione psico-corporea⁵⁷.

Questo significa che le teorie di Michel Foucault e di Gilles Deleuze⁵⁸ sono orientate alle "esigenze della riflessione femminista"⁵⁹? Penso di no, e questo per via del loro immanentismo filosofico⁶⁰, un lusso che chi fa diritto non può permettersi. Sia che si accolga il carattere solo di affiancamento che, all'opposto, quello sostitutivo del diritto antidiscriminatorio, il compito delle giuriste e dei giuristi è, anzitutto, quello di richiamare all'attenzione di chi promuove e vive più intensamente le battaglie sociali tra gli opposti femminismi, il carattere sempre e solo strumentali delle categorie giuridiche. È corretto partire dall'esperienza di vita e dal vissuto delle persone coinvolte nell'assetto relazionale da regolare e non dalle categorie prescrittive astratte, ma una tipizzazione della situazione fattuale diventa sempre necessaria quando s'intendono imputare degli effetti giuridici. Non appena il dibattito pubblico si trasforma in una contesa sul significato del concetto di donna, il giurista di tutti i generi deve immedia-

55 Contra Bonardi (2025, p. 645) ancora legata al vecchio modello.

56 Pensiamo alle difficoltà che incontrò il personalismo di Jacques Maritain ben ripercorse in Lorenzini (2012).

57 Utile è a tal proposito la lettura di Chiaricosta (2019). La soggettività umana non è un ente ontologicamente distinto e che produce pensiero indipendentemente dal corpo.

58 Sull'immanentismo che celebra tutto ciò che esiste che caratterizza l'impianto filosofico da empirista estremo di tale autore, cfr. Ronchi (2015).

59 Braidotti (2024, spec. p. 182) sembra valorizzare il dato biologico perché afferma che "le donne hanno una relazione con i loro corpi profondamente diversa dagli uomini".

60 Sempre Ronchi (2015).

tamente assumere consapevolezza della necessità di liberarsi dalle precomprensioni che la nostra mente inevitabilmente produce in ragione delle proprie soggettive esperienze e che possono influire negativamente sulla nostra capacità di decidere sull'assetto effettivo delle relazioni. Come avviene per qualsiasi altra pretesa di qualificare (alcuni preferiscono dire: riconoscere) il giurista deve poi far immediatamente scattare nella sua mente l'interrogativo funzionale: *a quali effetti giuridici?*

Lo spazio giuridico creato per accogliere quella particolare dimensione della persona che è significata dal termine genere come mutuato da *gender*⁶¹ non deve portare a una concezione indifferenziata dell'identità personale. Nelle realtà interpersonali ben può essere in gioco il corpo sessuato di una persona che tra l'altro non è (come nel caso anche di persone transgender) lineare ed è invece ciclico, transitorio, attraversato da fasi che pur non essendo malattie in altri sistemi giuridici giustificano la sospensione del rapporto di lavoro (congedo mestruale). Il corpo è d'altronde immediatamente espressivo d'eventi emotivi. Dopo la menopausa, le donne sono più soggette degli uomini alle malattie cardio-vascolari.

Non ignoro infine che il termine "antidiscriminatorio" è indubbiamente vivo e tendenzialmente, per così dire, espansivo, come è dimostrato – è l'esempio più recente – dalla strategia del *mainstreaming* che persegue l'obiettivo di integrare l'uguaglianza di genere o l'inclusione della disabilità in tutte le politiche, programmi e processi decisionali a ogni livello. Questa evoluzione è in linea di continuità con la svolta degli inizi degli anni Novanta che per la prima volta legittimarono a livello euro-unitario lo strumento delle azioni positive orientate al principio dell'uguaglianza sostanziale⁶². Sicché si è subito rivendicato, non senza simpatica ironia, che "oltre l'antidiscriminazione c'è ancora l'antidiscriminazione"⁶³. Ma forse il messaggio di Corazza è diverso dalla pur lo-devole esigenza di vagliare le politiche per il loro impatto di genere e si indirizza alla fase logicamente precedente in cui le politiche redistributive vanno scelte e costruite anche attingendo alla tecnica dell'inderogabilità.

Apprezzo dunque l'enfasi con la quale Corazza stessa ricorre all'approccio *both/and* (*redistribution* e *recognition*) di Fraser che, da un lato, apre il discorso della riproduzione sociale molto oltre la riproduzione della forza lavoro fino a comprendervi i processi delle persone di *subjectivation*, e, dall'altro, denuncia il sovradimensionamento assun-

61 Alpa (2025, p. 21).

62 Barbera (2007, XXIII).

63 Calafà (2025, p. 613); in linea Gabriele (2024).

to dal pensiero del post-strutturalismo francese⁶⁴. Anche da noi il citato orientamento giurisdizionalistico ha favorito, di certo: inintenzionalmente, il disegno neoliberista della riduzione della tutela contro i licenziamenti illegittimi illudendosi che le norme inderogabili di cui è tradizionalmente composto e che si inseriscono nel regolamento contrattuale⁶⁵ avrebbe trovato un sostituto funzionale dell'apparato di tutela antidiscriminatorio. Sennonché così non è stato e per fortuna è stato rimesso in discussione dalla nostra Corte costituzionale. Il libro di Corazza è in linea con quest'ultimo pensiero giuslavoristico che sa andare *oltre* il diritto antidiscriminatorio.

Una conclusione che trova poi una ragione ulteriore che, per chi scrive, è la vera novità dello studio della Nostra. La ri-regolazione dei rapporti sociali (si pensi al lavoro domestico⁶⁶) viene invocata perché l'autrice ha la consapevolezza⁶⁷ che tra l'adozione delle politiche (*policy*) e l'effettiva trasformazione sociale che esse producono s'inseriscono molte altre causali oltre all'autodisciplinamento giuridico (assumere i termini della norma come quelli del proprio agire): causali di tipo etico, economico, religioso, ambientale, di educazione (che Hegel vedeva come la *conditio sine qua* non dell'atto di riconoscimento reciproco che presuppone il consenso⁶⁸), ecc. La singola policy produce quindi anche quelli che i sociologi chiamano gli effetti inintenzionali.

Nell'epoca della monetizzazione dello spirito (dallo scambio tra dati personali e servizi all'economia del sé praticata sui social), è, comunque sia e anzitutto, il sistema capitalistico, sempre più iperglobale, a spingere portentosamente nella direzione di consumare sé stessi (l'individuo assume valore per il tempo che dedica al mercato della comunicazione), i propri dati e la propria propensione a mostrare la propria interiorità. Non stupisce allora che in un contesto che asseconda massimamente l'autoconsumo, anche tutta una schiera di giuristi e giuriste abbiano, infine, perso di vista il fatto che l'oggetto del diritto non deve mai essere – neppure nelle intenzioni – quel *quid* che è la trave portante della libertà e che da sempre connotiamo come intimità. Con quest'ultima siamo già nel campo dell'etica individuale, mentre il diritto dovrebbe più

64 In modo molto esplicito in Fraser, Jaeggi (2024, pp. 32-33).

65 Sulla teoria contrattuale poi accolta dalla giurisprudenza costituzionale sia consentito rinviare a Nogler (2007).

66 Corazza (2025, pp. 135 ss.).

67 Attestata dai suoi precedenti studi di analisi economica del diritto che non cito per non appesantire la nota.

68 Si legga Honneth ma si dimentichi per questo sull'importanza sociale del riconoscimento la lezione di un nostro gigante: Pizzorno (2023).

umilmente limitarsi a occupare della relazionalità interumana e cioè disegnare limiti al nostro istintivo egoismo e indicare, pertanto, le regole dell'uso responsabile delle nostre libertà.

Sostiene poi inoltre Corazza, evitando ogni tentazione di semplificazione da dialettica materialista della realtà empirica, che le policy devono, tra l'altro, tener, anzitutto (le politiche di spesa hanno sempre bisogno di priorità), conto delle discriminazioni intersezionali la cui focalizzazione concettuale risale, come è noto, alla *critical race theory*⁶⁹ ("il paradigma della discriminazione di genere tende ad essere basata sull'esperienza della donna bianca"). Facciamo comunque attenzione a non generalizzare eccessivamente perché il vero punto di partenza è quello secondo il quale "a seconda del contesto, individui e gruppi possono essere oppressori in alcune situazioni e oppressi in altre o, in altre ancora, contemporaneamente sia oppressori che oppressi"⁷⁰.

Laddove la società, non solo continua a discriminare le donne, ma redistribuisce in modo ancor più svantaggioso per talune di queste ultime (ad esempio, la donna migrante subisce un *gap* salariale ulteriore rispetto a tutte le altre perché non ha accesso ai lavori meglio pagati) serve sia un maggior affinamento degli effetti redistributivi che spesso di quelli discriminatori. E soprattutto infine una rinnovata spinta politica e, quindi, regolativa *ex ante*. Non si può poi negare che al giorno d'oggi questo processo debba essere più continuo ed assumere le vesti di una ri-regolazione periodica perché siamo collocati in situazioni sociali e tecnologiche connotate da tassi maggiori di variabilità⁷¹. Il libro, ripeto, smentisce che ci siano soluzioni definitive: l'officina delle riforme deve essere sempre tenuta aperta: "le politiche redistributive devono sempre rinnovarsi ed innovarsi perché è la realtà sociale che redistribuisce, sicché possono anche rendersi necessarie inversioni di tendenze oppure reazioni ad effetti inintenzionali"⁷².

In positivo, dobbiamo ripartire dalla constatazione che siccome nessuno di noi è autosufficiente ma ha bisogno d'essere ibridato da altri, siamo tutti immersi in reti di convivenze che disegnano spazi d'azione la cui ampiezza, come nel gioco dell'elastico,

69 V. ora i saggi più importanti raccolti in Crenshaw, Gotanda, Peller, Thomas (1995). Kan (2026) racconta della madre immigrata, che era dell'opinione che la donna italiana per la quale faceva in nero il servizio di pulizie l'avrebbe licenziata se non si fosse presentata al lavoro per partecipare ad una manifestazione femminista.

70 Collins (2000, p. 5).

71 Balbo (2008, p. 104).

72 Corazza (2025, p. 173).

interferisce l'una sull'altra. Sicché – sottolinea Corazza richiamandosi al concetto dei *greedy jobs* di Goldin⁷³ – se chi, malgrado debba farsi carico della corresponsabilità genitoriale ha una dedizione totale al lavoro, nell'ambito della cura familiare sarà l'altro corresponsabile ad essere inevitabilmente svantaggiato.

Ecco che siamo arrivati al campo elettivo delle politiche redistributive e regolative *ex ante*: il quadro dei congedi è troppo episodico⁷⁴; sono necessarie nuove politiche degli orari scolastici e nuovi incentivi all'utilizzo della scuola d'infanzia e dei nidi. Ancora: il diritto di famiglia deve essere congegnato in modo tale che si realizzi un'effettiva condivisione delle responsabilità di cura dei parenti più fragili⁷⁵.

Da quest'ultimo punto di vista, mi permetto di consigliare di leggere anche il recente libro di Maria Rosaria Marella intitolato: *Il diritto di famiglia nella società contemporanea. Teoria e metodo*⁷⁶ che mette il dito in mezzo alla piaga del problema redistributivo evocato dal titolo dello scritto di Corazza: è la dicotomia tra sfera della produzione e riproduzione sociale che relega quest'ultima non fuori dallo statuto del lavoro ma “ad una zona grigia che si colloca tra il non diritto e il diritto del non-mercato, del quale la specialità del regime familiare è la manifestazione più organica e rilevante”⁷⁷. Nell'ambito degli studi del lavoro, anche di quello di cura, non si è, tra l'altro, data la necessaria attenzione alla valorizzazione patrimoniale, ai fini della determinazione dell'assegno divorzile, del “contributo fornito da un coniuge alla formazione del patrimonio familiare e personale dell'altro, anche attraverso la rinuncia a proprie prospettive professionali”⁷⁸. In conseguenza, afferma il nuovo diritto vivente, “il lavoro di cura e di assistenza alla famiglia deve essere considerato alla stregua di un contributo economico indiretto”. Ecco che anche quello di cura familiare è un'attività che si è conquistata il sostantivo “lavoro”⁷⁹ e, quindi, pure il giuslavorista non dovrebbe continuare a ignorarlo anche per mettere in evidenza alcune contraddizioni esistenti. Si

73 Corazza (2025, p. 98).

74 Militello (2020).

75 Alessi (2018, p. 807).

76 Marella (2025).

77 Marella (2025, p. 16). Per Fraser (2016), tale divisione metterà in crisi l'economia capitalista che pure ha portato enormi progressi (come ammette l'autrice in Fraser, Jaeggi (2024, p. 34).

78 Cass. ord. 8 luglio 2024, n. 18506.

79 Armi (2026) suggerisce a tal proposito di studiare femministe della prima ora come M. Reine Guindorf, D. Véret, S. Voiquin, E. Casaubon e C. Démar. Queste autrici sono tutte stranamente assenti nel testo di L. Delap (2020).

pensi, ad esempio, al fatto che il c. 11 dell'art.1 della l. 20 maggio 2016, n. 76 prevede che nell'unione civile tra persone dello stesso sesso, "entrambe le parti sono tenute, ciascuna in relazione alle proprie sostanze e alla propria capacità di lavoro professionale e casalingo, a contribuire ai bisogni comuni" (corsivo mio). Il c. 53 del medesimo art. 1 prevede, però, che il contratto con il quale i conviventi di fatto disciplinano i rapporti patrimoniali relativi alla loro vita in comune "può contenere (...) le modalità di contribuzione alle necessità della vita in comune, in relazione alle sostanze di ciascuno e alla capacità di lavoro professionale o casalingo" (corsivo mio). Si torna così alla formulazione di cui all'art. 143 c.c. il quale prevede che "entrambi i coniugi sono tenuti, ciascuno in relazione alle proprie sostanze e alle proprie sostanze e alla propria capacità di lavoro professionale o casalingo, a contribuire ai bisogni della famiglia" (corsivo mio).

Purtroppo, all'invito di Corazza a adottare più consistenti ed estese politiche di redistribuzione del lavoro di cura non corrisponde un'identica lucidità da parte della Corte costituzionale che si limita a invocare di riconoscere la "valenza sociale e giuridica, anche in quanto portatrice di un risparmio di elevati costi sociali". Si rischia però così di obliterare che, in realtà, per tutti noi il lavoro di cura rappresenta il massimo dovere costituzionale⁸⁰ perché tutti siamo interrelati anche con persone più "fragili"⁸¹ di noi alle quali dobbiamo dedicare una parte del nostro tempo di vita. Il giurista deve rimuovere l'individuo kantiano proiettato in modo verticale sui suoi consimili⁸² in nome di un soggetto costitutivamente "inclinato sull'altro"⁸³.

La donna che rifiuta la distinzione tra "tempo di vita e tempo di lavoro"⁸⁴ pretende prima di tutto che nella società, fuori e dentro il lavoro, si affermi l'etica della difesa, della cura e della responsabilità "che poggia sul concetto di giustizia distributiva e sul riconoscimento delle diversità dei bisogni"⁸⁵. Insomma, la liberazione femminile persegui-

80 È alla Costituzione che dobbiamo guardare per accogliere l'invito di Cavarero in. Roncalli (2023, 1236) di "ripensare radicalmente l'etica e la politica" mettendo in primo piano "l'altro con cui sono materialmente in relazione".

81 Cavarero in Roncalli (2023, p. 248). Come ben afferma Wendell (1996, p. 140), la fragilità è una condizione che riguarda tutti sicché si dovrebbe sempre parlare di reciprocal care.

82 Cavarero, Guaraldo (2024, p. 80) che anche il termine persona resta "modellato sul soggetto maschile".

83 Cavarero in Roncalli (2023, p. 249).

84 Cigarini (1991, p. 150) secondo la quale siccome la donna parte da sé esige anche di dare un senso al lavoro svolto.

85 Galligan, (1982, p. 166).

ta da Corazza non è soltanto una rincorsa a modelli maschili ed è su questo punto che coincide con la lettura radicale di Fraser che spinge nella direzione di “una riorganizzazione massiccia della relazione tra produzione e riproduzione”⁸⁶.

Una società, dunque, della cura e poi anche della produzione. E cura significa riconoscere la fragilità (vulnerabilità?) altrui qualsiasi siano i contesti di genere in cui essa emerge. In tal senso, risponde alla logica della cura tanto il genitore naturale che quello intenzionale. Non si può che plaudere a Corte cost. 21 luglio 2025 n. 115 la quale ha dichiarato l’illegittimità costituzionale dell’art. 27-bis del d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151⁸⁷ nella parte in cui non riconosce il congedo di paternità obbligatorio a una lavoratrice, genitore intenzionale, in una coppia di donne risultanti genitori nei registri dello stato civile che la coppia sia omosessuale o quella eterosessuale, “entrambi i genitori sono chiamati a provvedere al benessere fisico, psicologico ed educativo di un bambino, perché (...) il vincolo genitoriale origina proprio dall’assunzione di responsabilità in coerenza ‘con l’essenza stessa del rapporto genitori-figli’”⁸⁸.

Benché trovi, come già detto, positivo che il nostro ordinamento non ammetta la gestazione commerciale per altri⁸⁹, concordo, tuttavia, anche per la stessa ragione della “cura prima di tutto”, con l’adozione della regola per cui “l’orientamento sessuale non incide di per sé sulla idoneità all’assunzione” della responsabilità genitoriale⁹⁰ e ciò per via del fatto che “l’interesse del minore consiste nel vedersi riconoscere lo stato di figlio di entrambe le figure – la madre biologica e quella intenzionale – che abbiano assunto e condiviso l’impegno genitoriale attraverso il ricorso a tecniche di procreazione medicalmente assistita praticate legittimamente all’estero”. Ne consegue “quando una coppia di persone abbia intrapreso il percorso genitoriale, non è sufficiente il solo riconoscimento del rapporto con la madre biologica, sussistendo il diritto del minore a mantenere un rapporto con entrambi i genitori, diritto riconosciuto a livello di legislazione ordinaria (art. 315-bis, 1° e 2° c., e 337-ter, 1° c., c. c.) nonché da una serie di strumenti internazionali e dell’Unione europea (art. 8, c. 1, della Convenzione ONU sui diritti del fanciullo approvata dall’Assemblea generale delle Nazioni Unite il 20 novembre 1989, ratificata e resa esecutiva con l. 27 maggio 1991, n. 176 nonché art. 24,

86 Fraser (2016, p. 45).

87 Come inserito dall’art. 2, c. 1, lett. c), del d. lvo 30 giugno 2022, n. 105.

88 Corte cost. 22 maggio 2025, n. 68.

89 Rinvio proprio a Cavarero, Guaraldo (2024).

90 Corte cost. 28 gennaio 2021 n. 33; Corte cost. 22 maggio 2025, n. 68.

§ 3, della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea)⁹¹.

I permessi mensili retribuiti che i congedi⁹² sono “espressione dello Stato sociale che eroga una provvidenza in forma indiretta, tramite facilitazioni e incentivi ai congiunti che si fanno carico dell’assistenza di un parente disabile grave”: in entrambi i casi, come ha precisato la Corte costituzionale “si tratta di strumenti di politica socio-assistenziale” basati “sul riconoscimento della cura alle persone con handicap in situazione di gravità prestata dai congiunti e sulla valorizzazione delle relazioni di solidarietà interpersonale ed intergenerazionale”⁹³. Siccome occorre incentivare la redistribuzione “buona” che proviene dalla società, questi istituti vanno estesi a qualsiasi consorte⁹⁴ qualsiasi sia la ragione di tale assunzione di responsabilità: il matrimonio (art. 433 c. c.), le unioni civili o le convivenze di fatto, che fanno tutte sorgere il dovere di “reciproca assistenza morale e materiale”⁹⁵. Sono tutte formazioni sociali di cui all’art. 2 Cost., all’interno delle quali l’individuo afferma e sviluppa la propria personalità⁹⁶ ma assume, proprio per questo, precisi doveri di cura con chi si trova in una situazione di maggior fragilità⁹⁷.

Riferimenti bibliografici

A.I.D.La.S.S. (a cura di) (2025). *Diritto antidiscriminatorio e trasformazioni del lavoro*. Atti delle giornate di studio A.i.d.la.s.s. di Messina, 23-25 maggio 2024. Piacenza: La Tribuna.

Alessi C. (2018). *Lavoro e conciliazione nella legislazione recente*. Dir. Rel. Ind., p. 804 ss.

91 Corte cost. 21 luglio 2025, n. 115.

92 Corte cost. 23 dicembre 2025, n. 197 che ha incluso giustamente il convivente di fatto tra i soggetti legittimati a fruire del congedo straordinario per l’assistenza alla persona con necessità di sostegno intensivo, in posizione equiparata al coniuge convivente.

93 Corte cost. 23 settembre 2016, n. 213.

94 Corte cost. 18 aprile 2007, n. 158.

95 Art. 1, c. 36, della l. n. 76 del 2016.

96 Corte cost. 25 luglio 2024, n. 148, punto 5 del Considerato in diritto.

97 Sulla necessità anche da parte degli economisti di ragionare andando oltre la misurazione del prodotto interno lordo valorizzando il lavoro di cura cfr. Folbre (2026).

Alpa G. (2025). *Il "diritto vivente" nella motivazione della sentenza civile*. Contr. Impr., p. 3 ss.

Armi C. (2026). *"Wir nicht wir". Frühsozialistischer Feminismus*. Berlin: Wagenbuch.

Balbo L. (2008). *Il lavoro e la cura*. Torino: Einaudi.

Ballestrero M. V. (1978). *Dalla tutela alla parità*. Bologna: Il Mulino.

Ballestrero M. V. (2025). La tutela della donna lavoratrice e dei minori. In Amoroso G., Di Cerbo V., Maresca A. (diretto da), *Diritto del lavoro*. Milano: Giuffré, I, p. 136 ss.

Barbera M., Borelli S. (2022). *Principio di eguaglianza e divieti di discriminazione*. WP CSDLE Massimo D'Antona – IT, n. 451.

Barbera M. (2002). *L'eguaglianza come scudo e l'uguaglianza come spada*. Riv. Giur. Lav., p. 805 ss.

Barbera M. (2007). *Il nuovo diritto antidiscriminatorio: innovazione e continuità*. In Ead. (a cura di), *Il nuovo diritto antidiscriminatorio*. Milano: Giuffré.

Barbera M. (2025). *Il diritto antidiscriminatorio oggi. False e vere questioni*. In A.I.D.La.S.S. (a cura di) (2025). *Diritto antidiscriminatorio e trasformazioni del lavoro*. Atti delle giornate di studio A.i.d.la.s.s. di Messina, 23-25 maggio 2024. Piacenza: La Tribuna, p. 221 ss.

Betsch N. (2014). *Leihmutterschaft – Theorie, Praxis und rechtliche Perspektiven in der Schweiz, den USA und Indien*. Bern: Stämpfli.

Bonardi O. (2025). *Il valore del lavoro e la questione salariale al femminile*. Lav. Dir., p. 639 ss.

Boschiero A., Olivieri N. (a cura di) (2022). *Il corpo mi appartiene. Donne e consultori a Nordest*. Venetica, 1.

Braidotti R. (2024). *Dissonanze. Verso una lettura filosofica delle idee femministe*. Roma: Castelvecchi.

Butler J. (1990). *Gender Trouble. Feminism and the Subversion of Identity*. Routledge, trad.it. *Questioni di genere. Il femminismo e la sovversione dell'identità*, Bari: Laterza, 2013.

Butler J. (2024). *Who's Afraid of Gender?* New York: Picador.

Cavaliere A. (2017). *Tra uguaglianza e differenza. Letture femministe del diritto in un'opera recente*. Ragion pratica, giugno, p. 280 ss.

Calafà L. (2025), *Il diritto del lavoro di fronte al diritto antidiscriminatorio: una riflessione di metodo*, in A.I.D.La.S.S. (a cura di)(2025). *Diritto antidiscriminatorio e trasformazioni del lavoro*. Atti delle giornate di studio A.i.d.la.s.s. di Messina, 23-25 maggio 2024. Piacenza: La Tribuna, p. 609 ss.

Cavarero A., Guaraldo O. (2024). *Donna si nasce (e qualche volta si diventa)*. Milano: Mondadori.

Cavarero A., Restaino F. (2022). *Le filosofe femministe*. Milano: Pearson.

Cavarero A. (2024). *Donne che allattano cuccioli di lupo. Icone dell'iper-materno*. Roma: Castelvechi.

Cavarero A. (2025). *Conversazione con M. Bonazzi*. La lettura Corsera del 9 marzo, 9.

Cigarini L. (1991). *Il conflitto dei sessi nel lavoro*. DD, 4, p. 143 ss.

S. Childs, M. Krook (2006). *Should Feminists Give up on Critical Mass? A contingent 'Yes'*. *Politics and Gender*, 2 (4), p. 522 ss.

Chiaricosta A. (2019), *Un altro genere di forza. Costruzione sociale e filosofica della debolezza del corpo e del mito della forza virile*. Iacobelli.

CNEL – ISTAT (2025). *Il lavoro delle donne tra ostacoli e opportunità*. 6 marzo 2025, in cnel.it

Collins H. (2000). *Black Feminist Thought, Knowledge, Consciousness, and the Politics of Empowerment*. London – New York.

Corazza L. (2025). *Il lavoro delle donne? Una questione redistributiva*. Milano: Franco-Angeli.

Crenshaw, K. Gotanda N., Peller G., Thomas K. (1995). *Critical Race Theory. The key writings that formed the movement*. New York: The New Press.

Darlin M. (a cura di) (1977). *Il ruolo della donna nell'economia*. Rapporto OCSE. Milano: Vita e Pensiero.

Delap L. (2020). *Femminismi. Una storia globale*. Milano: Mondadori.

Faralli C. (2012). *Women's studies e filosofia del diritto*. RFD, p. 297 ss.

Fraser N., Jaeggi R. (2023). *A Conversation in Critical Theory*. London/New York, Verso, 6, p. 32 ss.

Fraser N. (2007). *Giustizia sociale nell'era della politica dell'identità: redistribuzione, riconoscimento e partecipazione*, in Fraser N., Honneth H., *Redistribuzione o riconoscimento? Lotte di genere e disuguaglianze economiche*. Milano: Meltemi, p. 13 ss.

Fraser N. (2016). *Crisis of Care? On the Social-Reproductive Contradictions of Contemporary Capitalism*, trad. it., *La fine della cura. Le contraddizioni sociali del capitalismo contemporaneo*. Mimesis, 2017.

Gabriele A. (2024). *Contratto di lavoro e tempo della cura*. Napoli: ESI.

Gabriele A. (2025). *Orario di lavoro e cura familiare in una prospettiva di genere: il diritto e "soluzioni giurisprudenziali ragionevoli"*. Dir. Merc. Lav., p. 446 ss.

Galligan C. (1982). *Con voce di donna. Etica e formazione della personalità*. Milano: Feltrinelli.

Folbre N. (2026). *Making Care Work. Why Our Economy Should Put People First*. Oakland: University of California Press.

ISTAT (2013). *Occupati e disoccupati. Dati ricostruiti dal 1977*, Report, 24 aprile: https://www.istat.it/wp-content/uploads/2013/04/Report-serie-storiche_Occupati-e-disoccupati2.pdf.

Lonzi C. (1974). *Sputiamo su Hegel*. Milano, rist. a cura di A. Buttarelli. Milano: Tartarughe.

Lorenzini D. (2012). *Jacques Maritain e i diritti umani. Fra totalitarismo, antisemitismo e democrazia*. Brescia: Morcelliana.

Gianini Belotti E. (1973). *Dalla parte delle bambine. L'influenza dei condizionamenti sociali nella formazione del ruolo femminile nei primi anni di vita*. Milano, Feltrinelli.

Goldin L. (2021). *Career & Family*, trad. it. *La parità mancata. La lunga strada delle donne tra carriera e famiglia*. Milano: Mondadori, 2024.

Kan D. (2026), *Alleanze per il femminismo. Come si fa l'intersezionalità*. Domani, 7 marzo, 13.

Marella M. R. (2025). *Il diritto di famiglia nella società contemporanea*. Napoli: Jovene.

Mellies A., Abendroth A., Bächmann A.-C., Ruf F. (2025). *Die Qual der Wahl? Soziale Strukturierungen der tariflichen Wahlmöglichkeit zwischen Zeit und Geld*. In *WSI-Mitteilungen*, 1, p. 22 ss.

Militello M. (2020). *Conciliare vita e lavoro*. Torino: Giappichelli.

Militello M. (2025). *"Working time is for everybody". Per una regolazione di genere dell'orario di lavoro*. Lavoro e diritto, p. 661 ss.

Minguzzi L. (2024). *Vietato dire donna*, in Dioguardi D. (a cura di) *Vietato a sinistra. Dieci interventi femministi su temi scomodi*. Castelveccchi: Roma, p. 68 ss.

Muraro L. (2025). *L'anima del corpo. Contro l'utero in affitto*. Brescia: La Scuola.

Murgia M. (2024). *Dare la vita*. Milano: Rizzoli.

Nogler L. (2007). *La disciplina dei licenziamenti individuali nell'epoca del bilanciamento tra i "principi" costituzionali*. Dir. Rel. Ind., p. 593 ss.

Nogler L. (2024), *Sulle distorsioni giuslavoristiche della prospettiva rimediale*. Dir. Lav. Merc., I, p. 63 ss.

- Orestano R. (1987). *Introduzione allo studio del diritto romano*. Bologna: Il Mulino.
- Pasqualetto E. (2025). *La complicata nozione di discriminazione di genere*. Dir. Rel. Ind., p. 373 ss.
- Pizzorno A. (2023). *La maschera dei classici* a cura di G.P. Cella. Bari: Laterza.
- Ronchi R. (2015). *Gilles Deleuze. Credere nel reale*. Milano: Feltrinelli.
- Roncalli E. (2023). *Il futuro è aperto. Storia e prospettive del femminismo italiano*. Lea Melandri, Luisa Muraro, Adriana Cavarero, Rossana Rossanda. Novate milanese: Prospero editore.
- Spagnoletti R. (a cura di) (1974). *I movimenti femministi in Italia*. Roma: Savelli.
- Treu T. (1974). *Condotta antisindacali e atti discriminatori*. Milano: FrancoAngeli.
- Treu T. (2023). *Trasformazione o fine delle categorie?* Dir. Rel. Ind., p. 339 ss.
- Voza R. (2025). *Eguaglianza e discriminazioni nel diritto del lavoro. Un profilo teorico*. Milano: FrancoAngeli.
- Zoppoli L. (2025). *Nuovi concetti e nuove frontiere del diritto diseguale*. In A.I.D.La.S.S. (a cura di) (2025). *Diritto antidiscriminatorio e trasformazioni del lavoro*. Atti delle giornate di studio A.i.d.la.s.s. di Messina, 23-25 maggio 2024. Piacenza: La Tribuna, p. 675 ss.
- Wendell S. (1996). *The Rejected Body*. New York: Routledge.

Il lavoro delle donne come questione redistributiva: il valore di un approccio transdisciplinare e la sua rilevanza per la sociologia del lavoro

di Ivana Pais¹

Il libro di Luisa Corazza, *Il lavoro delle donne? Una questione redistributiva*, rappresenta un contributo originale al dibattito contemporaneo sul rapporto tra lavoro, genere e giustizia sociale, distinguendosi per la sua capacità di rileggere in chiave strutturale e non meramente descrittiva le persistenti disuguaglianze che attraversano il mercato del lavoro. L'autrice propone una riflessione di ampio respiro che restituisce profondità teorica a una delle questioni più persistenti del nostro tempo: la svalutazione del lavoro femminile e, più in generale, di tutte le forme di lavoro che sfuggono ai parametri della produttività economica convenzionale.

Il volume va oltre l'analisi tradizionale delle discriminazioni di genere, adottando una prospettiva intersezionale nell'analizzare la diversificazione dell'universo femminile e le sue conseguenze nel rapporto tra problemi redistributivi e questioni identitarie. La riflessione sul lavoro delle donne si inserisce in un contesto di trasformazioni profonde: l'ibridazione tra lavoro produttivo e riproduttivo, la crescente rilevanza del lavoro digitale e di cura, la ridefinizione dei confini tra impresa, welfare e individuo. Corazza sposta il baricentro del dibattito: non più la sola eguaglianza di opportunità, ma la ricomposizione delle strutture di potere e di valore che, in modo visibile o invisibile, definiscono chi è riconosciuto come lavoratore o lavoratrice e quali attività sono considerate degne di remunerazione.

La categoria di *redistribuzione* rappresenta l'asse teorico intorno al quale ruota l'intera argomentazione. L'autrice la interpreta in una prospettiva ampia, che va oltre la dimensione meramente economica per includere le sfere giuridiche, simboliche e politiche della vita sociale. La redistribuzione non è dunque un atto successivo alla produzione, ma un processo costitutivo dell'ordine sociale, che determina chi è riconosciuto come lavoratore e lavoratrice, quali attività sono considerate produttive e quali restano invisibili. In tal senso, la questione del lavoro delle donne non è un sotto-tema del diritto o dell'economia, ma una chiave interpretativa per leggere l'intero sistema di

¹ Professoressa ordinaria di Sociologia dei processi economici e del lavoro presso l'Università Cattolica del Sacro Cuore.

produzione e riproduzione sociale.

Corazza sostiene che la riscoperta dei valori del lavoro richiede un superamento della “sbornia tecnicistica” che ha caratterizzato a lungo il diritto del lavoro e, più in generale, le scienze sociali applicate al lavoro. Ciò implica un ritorno alla funzione assiologica del diritto, inteso non come semplice regolatore del mercato ma come strumento di riequilibrio dei poteri e di riconoscimento della persona lavoratrice nella sua pluralità di forme. In questa prospettiva, la redistribuzione non si esaurisce nella parità salariale o nella parità di accesso, ma implica la ridefinizione dei confini stessi del lavoro, includendo quelle attività, spesso femminili, di cura e riproduzione sociale, che sfuggono alle logiche del mercato e del diritto formale.

La questione del lavoro delle donne si configura così come un problema di giustizia redistributiva: non solo perché le donne sono sottorappresentate nel mondo del lavoro e nei circuiti economici, ma perché la struttura giuridico-economica continua a estrarre valore da attività sottovalutate o non remunerate. In tal senso, la prospettiva di Corazza dialoga con il recente ripensamento del rapporto tra efficienza e redistribuzione nel diritto del lavoro, da lei stessa individuato come elemento chiave del ritorno ai “valori” fondativi della disciplina — dignità, uguaglianza e inclusione — di fronte alle trasformazioni del capitalismo contemporaneo. Se cambiano le modalità di produzione di valore, allora occorre ripensare le metriche di valutazione, le politiche di welfare e le categorie stesse di occupazione e produttività. La redistribuzione non è solo una questione di equità, ma di riconoscimento epistemico: chi decide che cosa conta come lavoro e chi ne beneficia?

Alla base della ricchezza interpretativa di questo saggio sta un approccio capace di intrecciare discipline e linguaggi diversi — economici, sociologici, filosofici, politici — in un discorso unitario che non si limita a mettere in dialogo approcci differenti, ma costruisce un quadro interpretativo autenticamente transdisciplinare. L'interdisciplinarietà, per definizione, implica la cooperazione tra discipline che mantengono la propria identità epistemologica pur dialogando su un oggetto comune. La transdisciplinarietà, invece, è un salto ulteriore: non solo integrazione di prospettive, ma costruzione di nuove categorie analitiche capaci di attraversare i confini disciplinari per comprendere la complessità sociale. In questo libro, Corazza non si limita a integrare la prospettiva del diritto del lavoro con quelle della sociologia, dell'economia o della filosofia politica, ma le ricompone in un paradigma che ridefinisce il rapporto tra valore, lavoro e giustizia.

Questo approccio transdisciplinare rinnova in profondità la prospettiva del diritto del

lavoro, ambito disciplinare di riferimento dell'autrice. Al tempo stesso, può offrire un contributo rilevante ad altre discipline impegnate nello studio del lavoro e delle sue trasformazioni. Dal punto di vista della sociologia economica e del lavoro, ambito nel quale si colloca la mia ricerca, tale impostazione offre nuove chiavi interpretative per analizzare i processi di disuguaglianza, le dinamiche redistributive e le trasformazioni dei regimi occupazionali contemporanei. Il lavoro femminile, in particolare quello di cura, diventa un campo privilegiato per osservare le interdipendenze tra produzione e riproduzione, mercato e welfare, individui e collettività.

L'efficacia del paradigma proposto emerge con particolare chiarezza se lo applichiamo all'analisi del lavoro di cura nelle piattaforme digitali, ambito su cui ho concentrato le mie ricerche negli ultimi anni. Le piattaforme che intermediano servizi di assistenza domiciliare, baby-sitting, supporto a persone anziane o disabili rappresentano una delle frontiere dell'economia digitale: quella in cui l'innovazione tecnologica incontra la riproduzione sociale.

Questo settore è caratterizzato da un'elevata femminilizzazione, da forme ibride di lavoro (autonomo, informale, precario) e da un'intensa intersezione tra genere, classe e cittadinanza. Da una prospettiva di sociologia del lavoro, applicare la prospettiva proposta da Corazza al lavoro di piattaforma consente di andare oltre la semplice distinzione tra lavoro formale e informale, per interrogarsi su chi sia riconosciuto come lavoratore, quali attività vengano valorizzate e quali restino invisibili. La piattaforma emerge così come un nuovo attore politico del welfare, capace di ridisegnare i confini tra pubblico e privato, tra mercato, redistribuzione e reciprocità.

La categoria di redistribuzione aiuta a leggere questa dinamica nella sua ambivalenza. Da un lato, la "piattaformizzazione" facilita l'accesso ai servizi e crea nuove opportunità di lavoro; dall'altro, sposta il rischio economico e sociale sui lavoratori, introducendo profili specifici di rischio legati alla dimensione algoritmica. La diffusione delle piattaforme è legata alla crisi della riproduzione sociale ovvero della capacità di individui, famiglie e società di riprodurre socialmente la vita, attraverso cure e redditi adeguati. Le piattaforme sostengono di offrire una risposta a questa crisi, presentandosi come strumenti di efficienza e accessibilità: semplificano la ricerca di professionisti, permettono una gestione flessibile degli orari e una maggiore trasparenza dei costi.

La crescente letteratura in questo ambito mostra che gli effetti non sono univoci e sono legati ai diversi modelli organizzativi adottati dalle piattaforme. Le piattaforme che operano come vetrine, intermediando il lavoro senza verificare le condizioni di impiego, aggravano la crisi della riproduzione sociale espandendo il lavoro informale

su larga scala. In queste piattaforme, la redistribuzione economica avviene in modo asimmetrico. La piattaforma trattiene una parte consistente della remunerazione per il servizio di intermediazione e controllo, mentre la lavoratrice assume in solitudine i costi della flessibilità: tempi di attesa, spese per materiali, rischi legati alla sicurezza e all'instabilità dei guadagni. Tuttavia, esistono modelli organizzativi alternativi in cui le piattaforme assumono una funzione regolativa, contribuendo alla formalizzazione dei rapporti di lavoro, spesso in modo indiretto, attraverso la verifica dell'avvenuta stipula del contratto da parte della famiglia. Inoltre, la tracciabilità dei processi resi visibili dalla piattaforma può favorire l'emersione del lavoro irregolare. I diversi modelli organizzativi possono dunque aggravare o attutire la crisi della riproduzione sociale, ridefinendo le condizioni di visibilità, tutela e remunerazione del lavoro.

La proposta interpretativa di Corazza permette di articolare questi livelli di analisi, distinguendo tra redistribuzione economica, simbolica e normativa, e chiarendo i confini – sempre più mobili – tra cura e servizio, tra relazione e prestazione. È un invito a non fermarsi alla critica della disuguaglianza, ma a cercare soluzioni capaci di restituire centralità alla relazione di cura come bene relazionale e non come merce. In questa prospettiva, il paradigma redistributivo si intreccia con quello intersezionale: la disuguaglianza non è un effetto collaterale, ma un elemento costitutivo del funzionamento della piattaforma, che si fonda sulla disponibilità di forza lavoro a basso costo e scarsamente tutelata.

Per concludere, *Il lavoro delle donne? Una questione redistributiva* è un libro che offre molto più di un contributo teorico sul lavoro femminile nell'ambito del diritto del lavoro. È un saggio che interpella l'intero campo delle scienze sociali, proponendo una visione capace di tenere insieme analisi teorica e tensione normativa, rigore disciplinare e apertura transdisciplinare. Attraverso un dialogo serrato tra diritto, sociologia, economia e filosofia politica, il volume di Corazza contribuisce a riformulare le categorie con cui pensiamo il lavoro, il valore e la giustizia sociale. La sua prospettiva invita le scienze sociali a uscire dai propri confini disciplinari per confrontarsi con la complessità dei processi contemporanei, dalle trasformazioni dei mercati del lavoro alla crisi dei modelli di welfare, fino alla ridefinizione dei ruoli di genere e delle forme di cittadinanza economica.

In questo senso, il volume non solo contribuisce a rinnovare il lessico e le categorie del diritto del lavoro, ma offre anche alla sociologia economica e del lavoro strumenti per leggere in modo più articolato i nessi tra produzione, riproduzione e redistribuzione. È un invito, per chi si occupa di lavoro nelle sue molteplici dimensioni, a riconoscere che le disuguaglianze non si comprendono pienamente se non si tiene conto delle strut-

ture sociali e simboliche che ne determinano la persistenza, e che solo uno sguardo interdisciplinare e transdisciplinare può restituire la complessità del lavoro nel mondo contemporaneo.

Dalle donne una nuova organizzazione del lavoro per tutti. A partire dalla discussione del libro di Luisa Corazza

di Anna Maria Ponzellini¹

SOMMARIO: 1. Luisa Corazza: “leggere il diritto del lavoro con lenti femminili”. 2. Il lavoro invisibile. 3. Un’organizzazione del lavoro plasmata sui maschi. 4. La lunga resistenza delle donne al fordismo. 5. Un diverso *work-life balance* per tutti. 6. Ribaltare la logica? 7. Progettare un’organizzazione del lavoro all’altezza di una nuova organizzazione della società. 8. Le donne nei lavori poveri, riconoscere status professionale, dare dignità.

1. Luisa Corazza: “leggere il diritto del lavoro con lenti femminili”

Il tema del lavoro femminile continua a sollecitare nuove analisi ma, soprattutto, punti di vista non scontati, man mano che diventa evidente che, a valle di decenni di battaglie, la sfida della parità tra donne e uomini nel lavoro è tutt’altro che a portata di mano. E che, anzi, discutere di lavoro femminile implica sempre più allargare lo sguardo oltre il lavoro delle donne, e oltre il lavoro *tout court*.

In questo senso, è un sollievo che ne *Il lavoro delle donne? Una questione redistributiva*, Luisa Corazza, da giuslavorista, abbia il coraggio di dichiarare che la tutela della parità e il diritto antidiscriminatorio non sono sufficienti a superare la penalizzazione delle donne nel mercato del lavoro. In questo testo, infatti, proponendosi di guardare al lavoro “con lenti femminili” (Corazza, 2025, p. 175), l’autrice deve constatare i limiti dello strumento giuridico a cambiare davvero gli equilibri in gioco. Riconosce la necessità di rendere visibile il lavoro di cura. Evidenzia quindi l’importanza di politiche pubbliche consapevoli della necessità della condivisione della cura dei figli e della casa da parte dei padri (e degli uomini in genere). Rimarca, infine, l’esistenza di disuguaglianza non solo tra uomini e donne ma anche tra le stesse donne – diverse per condizione lavo-

1 Partner della società di consulenza Apotema, Etica ed Economia, studiosa di organizzazione del lavoro, politiche del lavoro e del welfare.

rativa, per essere autoctone o straniere – e sollecita, citando Nancy Fraser, l'adozione della prospettiva politica dell'uguaglianza distributiva nel senso di un approccio meno identitario e più intersezionale.

2. Il lavoro invisibile

Mi trovo d'accordo con l'analisi di Corazza, pur con lo sguardo di chi si occupa di organizzazione. Innanzitutto, trovo che non si possa parlare di lavoro delle donne senza partire dalla constatazione che "tutto il lavoro necessario per vivere" – di cui parla il manifesto *Immagina che il lavoro* (Libreria delle donne di Milano, 2009) – comprende sia il lavoro per il mercato sia quello domestico e di cura. E credo che sia proprio dalla contraddizione prodotta dalla ripartizione ineguale tra uomini e donne del lavoro necessario alla vita che nascano non solo la disuguaglianza e le discriminazioni oggettive che incontrano le donne che lavorano ma anche i sentimenti soggettivi di impotenza e di estraneità che spesso segnano la loro esperienza di partecipazione al mercato del lavoro. Da un lato, guardano alla contraddizione che vivono come qualcosa impossibile da superare se non assumendosene, come *wonder women*, tutto il carico. Dall'altro, si sentono lontane sia dagli strumenti di tutela che offre loro il diritto, sia da un'organizzazione del lavoro il cui disegno resta lontano dai vincoli della loro quotidianità. In effetti, entrambi questi – il diritto e l'organizzazione – sembrano non "vedere" né questa contraddizione né, più in generale, la differenza femminile.

In un lavoro recente, Axel Honneth (2025) dà finalmente la definizione allargata e appropriata del lavoro che aspettavamo (anche fuori dalla letteratura femminista). Il lavoro è "lavoro sociale" in quanto non ricomprende solo il lavoro produttivo ma anche quello riproduttivo, non solo il lavoro di trasformazione materiale ma anche quello di servizio, non solo quello che va sul mercato ma anche una parte del lavoro volontario e gratuito fatto per la comunità, a cominciare da quello domestico e di cura. È da questa consapevolezza che bisogna ripartire per reimmaginare l'organizzazione del lavoro.

Maturare consapevolezza e trasformarla in cultura e domanda sociale è un processo che ha fatto qualche passo avanti. L'esperienza di qualche anno fa del lockdown per la pandemia nelle famiglie e nelle coppie sembra avere funzionato quale momento illuminante di questo intreccio complicato e rimosso tra il lavoro per il mercato e il lavoro domestico e di cura, sottraendo almeno in parte quest'ultimo all'invisibilità in cui è stato fin troppo relegato. Per milioni di uomini e donne chiusi nelle loro case alle prese con la necessità di svolgere – negli stessi spazi e spesso contemporaneamente – le attività obbligate per la sopravvivenza delle carriere lavorative e delle necessità

domestiche, quel periodo ha funzionato come una sorta di disvelamento di capisaldi esistenziali mai interrogati fino in fondo: la necessità e la gioia della cura, la realtà della dipendenza, la non scontata centralità del lavoro nella vita.

Non ha stupito che a quella fase succedesse una crescita, evidenziata dalle statistiche europee, delle ore prestate dai padri alla cura dei figli e nel mercato del lavoro si verificasse il fenomeno, forse enfatizzato, delle “grandi dimissioni”. Non stupisce che anche adesso, a distanza di qualche anno, sia segnalata una riduzione progressiva della centralità del lavoro nella vita degli individui, come ci confermano i dati dell’ultima European Value Survey. D’altra parte, quale è stata la maggiore trasformazione sociale che ha avuto il lavoro negli ultimi decenni? Più che la scolarità o la tecnologia, è la soggettività che si è imposta e che, con le nuove generazioni, sta forse per stravolgere il rapporto tra il lavoro e tutto ciò che lavoro non è (Gruppo TO-MI, 2024).

3. Un’organizzazione del lavoro plasmata sui maschi

Concordo con Corazza, è necessario andare oltre la tutela, guardare oltre la discriminazione. Forse anche mettere un po’ in pausa l’obiettivo della parità uomo-donna, tanto difficile da raggiungere anche perché forse non è così interessante per le donne darsi lo scopo di diventare uguali agli uomini. Prima di parlare di parità, bisogna piuttosto rompere la cornice sbagliata dentro cui si situa forzatamente il lavoro delle donne. Come già diceva Luisa Muraro (2009), nella logica emancipatoria le donne si sono trovate “deportate” nell’universo maschile.

L’organizzazione del lavoro ne è una prova lampante. Quella che conosciamo – così come il diritto del lavoro – è plasmata sul lavoro industriale, e pure nella sua versione più rigida, ovvero quella fordista. Parliamo di un lavoro quasi sempre concentrato in luoghi lontani da dove si vive (la fabbrica, il centro direzionale, la grande città), che pretende di collocarsi al centro della tua giornata come se non ci fosse altro nella vita quotidiana delle persone, che prevede un orario rigido (le otto ore al giorno, i cinque giorni alla settimana, le quarantacinque settimane all’anno) con poche eccezioni difficili da ottenere. Un lavoro, detto in altri termini, che sta al centro della vita (a volte l’occupa tutta) in termini di status sociale, relazioni, identità. Come può un lavoro così organizzato essere compatibile con la genitorialità, la cura, tutto quanto d’altro sta in una esistenza?

Quel modello di lavoro lì, evidentemente costruito pensando agli uomini (e a uomini dotati dell’aiuto domestico delle mogli), le lavoratrici non l’hanno mai accettato: se fa-

cevano le operaie, quando nascevano i figli, alla fabbrica lontana da casa hanno spesso preferito la fabbrichetta o le ore in nero vicino a casa, accettando la marginalità; in molte, tra le impiegate, hanno scelto il part-time (a volte contro il parere del sindacato) pur sapendo che così non avrebbero mai fatto carriera; nelle posizioni di responsabilità hanno spesso rifiutato i trasferimenti di sede, con pregiudizio alle loro promozioni; non poche laureate hanno tentato la strada del lavoro autonomo per la sua maggiore flessibilità, rinunciando alle tutele del lavoro subordinato; per tutte, inutile sottolinearlo, il lavoro non è mai stato l'unico centro della vita.

4. La lunga resistenza delle donne al fordismo

Quasi sempre marginalizzate, apparentemente perdenti, le donne sono state però, forse inconsapevolmente, le vere attrici della trasformazione del lavoro degli ultimi decenni. Ed è stato proprio perché, pur entrate in massa nel mercato del lavoro (in Italia, a partire dalla fine degli anni Settanta) hanno da subito resistito al fordismo, e poi anche nelle sue più recenti declinazioni. Hanno avuto ragione, come si vede da ciò che sta succedendo adesso: era da tempo che c'erano segnali di insofferenza, ma oggi – dopo la riflessione indotta dalla pandemia, dopo l'ingresso nell'età adulta della cosiddetta GenZ – è emersa, da tutti, la richiesta di un modo diverso di lavorare e di collocare il lavoro nella propria vita. Il fenomeno delle dimissioni e il crescente *mismatch* tra domanda e offerta di lavoro in alcune professioni ci dicono che, in particolare da parte delle giovani generazioni – ragazzi e ragazze, senza distinzione – cresce la domanda che il lavoro sia dotato di senso, consenta autonomia e una buona vita personale piuttosto che assicurare una brillante carriera. Segnali chiari sono il fatto che molti e molte giovani rifiutano lavori che prevedono orari cosiddetti antisociali (le sere e i weekend), il fatto che molti laureati e laureate nei colloqui di selezione richiedono (a volte, pretendono) il lavoro da remoto. Ma anche il fatto che vi siano giovani padri che arrivano a dare le dimissioni da aziende che richiedono una eccessiva dedizione al lavoro perché vogliono occuparsi di più dei loro figli e figlie.

Tutto ciò sta avendo, tra l'altro, un impatto rilevante nelle politiche manageriali. Le aziende d'ora in avanti dovranno tenere conto della qualità della vita di lavoro e, almeno entro certi limiti, il lavoro dovrà spostarsi verso i bisogni delle persone. Non a caso, welfare aziendale, lavoro da remoto e riduzione della settimana lavorativa sono la punta avanzata della contrattazione aziendale più recente.

Così, alla fine, pare proprio che le donne ne escano vincenti. Perché il loro modo di rapportarsi al lavoro, non dimenticando mai il resto della vita, sta diventando il mo-

dello per tutti (Ponzellini, 1997). La loro lotta ha – nei fatti, senza tante parole – (quasi) sconfitto il fordismo. Spero che se ne rendano conto e che, non più nella solitudine delle scelte individuali, ne facciamo un motivo consapevole di lotta comune.

5. Un diverso *work-life balance* per tutti

In effetti c'è una crisi evidente del modello di organizzazione del lavoro che non è dovuta soltanto all'automazione portata dalle tecnologie digitali e dall'intelligenza artificiale. Da un lato, nelle attività più qualificate c'è una pressione dei giovani laureati per lavorare da remoto e autogestendosi l'orario, a cui per il momento non è seguito un vero ripensamento dei sistemi di coordinamento e di controllo organizzativo delle aziende. Questo spiega la recente decisione di ritornare al lavoro in presenza in molte imprese. Ma spiega anche l'aumento del *turnover*: i giovani e le giovani si adattano meno di una volta a un lavoro qualsiasi e continuano a cercare un posto di lavoro che consenta loro di lavorare da casa, o almeno più vicino a casa, oppure dove non siano richiesti straordinari, o comunque dove esistono orari migliori. Dall'altro, nei lavori meno qualificati, la crescente carenza di offerta di lavoro ha portato le grandi imprese industriali che possono permetterselo, come Luxottica o Lamborghini, a studiare schemi di orario nuovi, basati sul part-time (per attrarre le donne) e sulla settimana corta (per attrarre ragazze e ragazzi dal Sud).

La vera posta in gioco di questa annunciata trasformazione del modello di lavoro è, insomma, quella di un diverso *work-life balance*. La risposta decisiva, tuttavia, non viene tanto dai servizi e dalle tutele del welfare: questi ci vogliono e sono importanti ma è chiaro che sono nati da un intento "riparatorio", ovvero rendere socialmente accettabile un sistema economico basato proprio sulla separazione del lavoro (per il mercato) dalla cura. Quello che ci vuole piuttosto è un cambiamento radicale dell'organizzazione del lavoro che, finalmente, tenga conto della cura e del resto della vita: un'economia che ascolti le ragioni della società.

6. Ribaltare la logica?

Come costruire, dunque, un'organizzazione del lavoro rispettosa dei bisogni e dei desideri delle persone che lavorano e insieme delle loro responsabilità di cura? Si potrebbe provare a ribaltare la logica, almeno mentalmente, mettendo al centro, non il mercato ma la cura – i bisogni di accudimento di chi è dipendente (bambini, bambine e adolescenti, anziani, disabili), tenendo presente che poi c'è anche la cura del mondo

(formazione, cultura, politica) – e chiedendosi come redistribuirne il carico. Si tratta innanzitutto di far uscire dal privato e rendere visibile il lavoro gratuito che nella tradizione era prestato dentro le famiglie dalle “casalinghe” e che ha però continuato, irragionevolmente, a essere posto in capo alle donne anche quando queste sono entrate nel mercato del lavoro. Un lavoro che va invece considerato sociale e per questo deve essere distribuito nella condivisione di coppia, nei servizi, favorendo pratiche di prossimità. In secondo luogo, il lavoro di mercato, ovvero quello per cui è previsto un reddito, va riorganizzato dando costante visibilità all’indispensabile “altro lavoro”. Alle donne per prime dovrebbe essere chiesto di portare l’esperienza della cura e i suoi vincoli, tenendo presente che sono mutevoli in rapporto alle età e alle circostanze della vita ma anche alle preferenze personali. Così la trasformazione organizzativa di tutto il lavoro – quello produttivo e quello sociale – potrebbe essere ispirata a una sorta di “femminile sovraesteso”. Qualcuno ci ha già pensato quando ha immaginato che il lavoro potesse essere un obbligatorio “part-time per tutti” (Nadelsky, 2018): una proposta intrigante ma certo non l’unica possibile.

7. Progettare un’organizzazione del lavoro all’altezza di una nuova organizzazione della società

Riflettere sul lavoro delle donne ci aiuta a riflettere sul lavoro in generale, per riscattarlo dalla formula taylor-fordista che ha pervaso le organizzazioni pubbliche e private e anche le stesse relazioni industriali. Da anni in molti lavoriamo per progettare nuove forme di organizzazione del lavoro. Se prima l’impegno era quello di una migliore conciliazione per donne, ben presto è diventato quello di realizzare una buona qualità della vita di lavoro per tutti.

Come può essere questa nuova organizzazione del lavoro?

- flessibile nel tempo (part-time di diversi tipi, entrata e uscita flessibili, banca delle ore, turnistica a scelta, permessi e congedi) e nello spazio (lavoro da remoto o ibrido, in varie declinazioni): con un po’ di ingegneria organizzativa, molte di queste soluzioni sono possibili senza perdita di produttività, quindi con risultati *win-win* per impresa e lavoro;
- mantenendo fondamentale il percorso verso una consistente riduzione d’orario, che potrebbe essere facilitata da incentivi pubblici a cominciare da quei settori dove la produttività già lo consente;
- rivalutando, tra le altre, l’opzione del lavoro autonomo a cui però collegare maggiori protezioni;

- assegnando maggiori tutele a certi lavori dipendenti di status inferiori, per esempio stagionali o intermittenti, che spesso sono ricercati da chi, per ragioni di cura, è disponibile al lavoro per il mercato solo in frazioni di tempo oppure da chi vuole alternare il lavoro con la formazione o con altre passioni della vita.

È importante comunque immaginare una società dove lavoro per il mercato, la cura e le altre attività sociali siano mescolate. Non ha senso difendere i confini tra casa e lavoro, come si è fatto in passato, credendo in questo modo di difendere le donne: la sovrapposizione tra vita personale familiare e lavoro è benvenuta (storicamente, è stato piuttosto l'allontanamento di queste due dimensioni che ha penalizzato le donne, come è successo nel passaggio dalla vita contadina a quella urbana e industriale). Anche criticare il lavoro da remoto delle donne perché la vita sarebbe “fuori casa” è un'affermazione vecchia, meglio che sia consentito loro di scegliere. In effetti, se una direzione di senso deve esserci nella riprogettazione sociale e delle organizzazioni è proprio quella di favorire soggettività, desiderio, libertà di scelta. Lasciare che per tutti, sia uomini che donne, sia possibile modulare a proprio piacimento – e sovrapporre in alcuni casi – i tempi e i luoghi delle proprie attività quotidiane, siano esse il lavoro professionale, la cura, lo studio, le proprie passioni (Ponzellini, 2023).

8. Le donne nei lavori poveri, riconoscere status professionale, dare dignità

Aggiungo qualche battuta su un tema che mi sta a cuore e che è anche un invito a Corazza a non abbandonare comunque la logica della tutela antidiscriminatoria, pur in quella chiave intersezionale che richiama nel libro quando parla di “guerra tra povere” (Corazza, 2025, p. 133). La crescente polarizzazione del mercato del lavoro sta penalizzando proprio le donne, molte delle quali si trovano nei settori dei servizi, tra le aree di lavoro meno pagate e più esposte alla precarietà ma anche quelle dove sono disponibili quei lavori a orario ridotto o stagionali che molte donne con carichi di cura e basso reddito familiare sono costrette ad accettare. Il problema dei *bad jobs*, e in generale dei settori dei servizi a bassa qualificazione, è il problema del mercato del lavoro di oggi. Il fatto che le donne siano la maggioranza in questi lavori ancora una volta suggerisce come affrontare il problema dal punto di vista femminile porterebbe a una migliore soluzione per tutti: servizi di welfare mirati, part-time rivalutati in base alla maggiore produttività oraria e orari di lavoro a scelta sono soluzioni non inarrivabili.

Soprattutto, però, le donne che si dividono con grande fatica tra lavori dequalificati e cure familiari senza riconoscimento hanno bisogno di uscire dall'umiliazione che è

tipica dei lavori meno pagati, non rappresentati, meno socialmente considerati: Arlie R. Hochschild (2024) descrive benissimo questo sentimento di sconfitta, quando parla dei lavoratori e delle lavoratrici che negli Stati Uniti hanno finito per votare la destra. Migliorare i *bad jobs* è un cammino che deve partire dal salario minimo, da tutele specifiche, dalla riqualificazione dei lavori (compresa una revisione dei meccanismi nascosti nel riconoscimento sociale delle professioni, che continua a essere sessista). Ma innanzitutto deve richiedere dignità e rispetto (Sennett, 2003) per tutti i lavori. Come argomenta M. J. Sandel a proposito del merito e dei “perdenti”, la disuguaglianza mette a rischio il senso di sé nelle relazioni sociali (Piketty e Sandel, 2025).

Dare dignità al lavoro delle donne significa anche smettere di guardarle con l’occhio tipico di un certo paternalismo (anche femminile) – esseri miserevoli perché tuttora lontane dalla piena parità – e vedere piuttosto in loro le persone che in pochi decenni hanno fatto un cammino enorme nel mondo del lavoro.

Riferimenti bibliografici

Corazza L. (2025). *Il lavoro delle donne? Una questione redistributiva*. Milano: Franco Angeli.

Gruppo T0-MI (2024). *Lavoro e soggettività*, QDL3. Torino: Centro Einaudi.

Hochschild A. R. (2024). *Stolen Pride. Loss, Shame and the Rise of the Right*. New York: The New York Press.

Honneth A. (2025). *Il lavoratore sovrano. Lavoro e cittadinanza democratica*. Bologna: Il Mulino.

Libreria delle donne (2009). *Immagina che il lavoro*. Milano: Sottosopra.

Muraro L. (2009). *Al mercato della felicità*. Milano: Mondadori.

Nedelsky J. (2018). *Part Time for All. What Will It Take to Revalue Care?* Paper for WPSA Annual Meeting. San Francisco, 29.3.2018.

Piketty T., Sandel M. J. (2025). *Uguaglianza. Che cosa significa e perché è importante*. Milano: Feltrinelli.

Ponzellini A. M. (1997). *Tempo di lavoro: dalle donne una soluzione per tutti. Il Progetto*, 17, sett./ott.

Ponzellini A. M. (2023). *Lavoro, tecnologia, libertà. Tempo e spazio del lavoro nell'era dell'intelligenza artificiale*. Milano: Guerini Next.

Sennett R. (2003). *Respect in a World of Inequality*. New York: W.W. Norton & Co.

Il lavoro delle donne e “il problema senza nome”

di Orsola Razzolini¹

SOMMARIO: 1. “Il problema senza nome” e le barriere invisibili nel lavoro femminile: una premessa. 2. I limiti e i progressi del diritto antidiscriminatorio (individuale e collettivo) e le misure di conciliazione vita-lavoro. 3. Il ruolo delle politiche sociali: in particolare, il programma GOL e alcuni progetti in cantiere. 4. Osservazioni conclusive.

1. “Il problema senza nome” e le barriere invisibili nel lavoro femminile: una premessa

Il libro di Luisa Corazza, *Il lavoro delle donne? Una questione redistributiva* (Corazza, 2025), si apre, nel capitolo primo, con una provocazione di fondo che è tutta racchiusa nel titolo, *Diritto antidiscriminatorio e oltre*; in particolare in quel “e oltre”. Il diritto antidiscriminatorio è uno strumento che ha contribuito (e continua a contribuire) in modo fondamentale alla tutela del lavoro femminile, ma non è sufficiente. Il suo assetto fondamentalmente “selettivo” (Ballestrero, 2025, p. 482), in quanto circoscritto alla rimozione di uno o più fattori di discriminazione (Ballestrero, 2025, pp. 481-482), lo rende incapace di affrontare in senso ampio il problema delle disuguaglianze e della vulnerabilità delle donne nel mondo del lavoro: un problema che affonda le sue radici più profonde nella società prima ancora che nel mercato e nei luoghi di lavoro; in quelle condizioni materiali, economiche, sociali, familiari, culturali e finanche psicologiche che minano la libertà di scelta e l'autonomia delle donne (Facchi, Giolo, 2020). Può parlarsi in proposito di vere e proprie barriere invisibili a cui spesso è difficile persino dare un nome.

Questa difficoltà è stata da sempre avvertita e sottolineata da importantissime autrici del pensiero femminista. Penso a Betty Friedan il cui libro del 1963, *The Feminine Mystique* (Friedan, 1963), si apre con un capitolo intitolato *The problem with no name*. Era l'inizio della seconda ondata del femminismo statunitense. Raggiunta, grazie alla

¹ Professoressa ordinaria di Diritto del lavoro presso l'Università degli Studi di Milano.

prima ondata, l'uguaglianza nel diritto, Betty Friedan si interroga sulla perdurante condizione di insoddisfazione di molte donne confinate nella gabbia dorata delle mura domestiche: il problema senza nome. A distanza di sessant'anni, Claudia Goldin, premio Nobel per l'economia 2023, nel suo libro *Career and Family* (Goldin, 2021), sceglie di intitolare il primo capitolo nello stesso modo, in omaggio a Betty Friedan. Oggi il problema senza nome è quello che porta a chiederci perché le carriere di un giovane e di una giovane che hanno avuto, in molti casi, le stesse opportunità educative e formative (con risultati spesso eccellenti specialmente per le donne) e sono entrati nel mondo del lavoro con la stessa posizione di partenza, da un certo momento in poi iniziano a divaricarsi con conseguenze profondamente differenti sulle retribuzioni e sulla progressione professionale. Certamente possiamo combattere la discriminazione retributiva e il soffitto di cristallo con il diritto antidiscriminatorio, le azioni positive, la trasparenza salariale: conquiste fondamentali che non devono in alcun modo essere rinnegate o messe in secondo piano. Ma non andremo così alle radici del problema che resterà "senza nome".

Da giuslavorista, mi sembra di poter dire che l'importanza del libro di Luisa Corazza risiede nell'essere riuscita a portare nel diritto del lavoro italiano questa riflessione fondamentale con cui si stanno confrontando filosofe (Nancy Fraser), economiste (Claudia Goldin), ma anche giuriste americane (Martha Fineman, Kimberlé Crenshaw) dando così nuova linfa (e respiro) al dibattito nazionale (ed europeo) sul lavoro delle donne.

Quali sono oggi le barriere invisibili, senza nome, che impediscono il completo inserimento delle donne nel mercato del lavoro e che, nei luoghi di lavoro, sono alla base del perdurante problema della disparità salariale? A molte di queste barriere, per la verità, un nome è possibile darlo. Basti pensare al problema del lavoro di cura, a cui Luisa Corazza dedica giustamente molte pagine, che continua a gravare in modo sbilanciato sulle donne rispetto agli uomini. Il tempo che le donne dedicano alla cura è incompatibile con il paradigma del "lavoro avido" (Goldin, 2021) che domina in molte imprese e, soprattutto, in molti mercati (specialmente in quello delle libere professioni). Il(la) giurista si trova così a cambiare o ampliare il punto di osservazione dal diritto antidiscriminatorio alle politiche sociali, in un dialogo che non è certo *ad excludendum* perché le politiche sociali si nutrono del diritto antidiscriminatorio e viceversa. Sulla scia delle istanze di giustizia redistributiva che promanano dal riconoscimento delle disuguaglianze economiche e sociali (Fraser, 2007), dell'analisi intersezionale (Crenshaw, 1991), ma anche di quelle proposte tese a riportare al centro la categoria giuridica della vulnerabilità (Fineman, 2010; Facchi, Giolo, 2021), è oggi inevitabile ricercare il dialogo tra politica del riconoscimento e politica della redistribuzione, coniugando il discorso sulle identità e sui diritti fondamentali con quello sulle disuguaglianze e sulle

politiche sociali.

2. I limiti e i progressi del diritto antidiscriminatorio (individuale e collettivo) e le misure di conciliazione vita-lavoro

Nel secondo capitolo del libro, Luisa Corazza ripercorre alcuni limiti ma anche alcuni progressi del diritto antidiscriminatorio. Ad esempio, è molto interessante il riferimento al nuovo art. 25, comma 2-bis del d.lgs. n. 198 del 2006 che in effetti amplia la nozione di discriminazione oltre il sesso per includervi, al di là della maternità, della paternità e dello stato di gravidanza, l'età anagrafica, le esigenze di cura personale o familiare² così da ricomprendere tutte le situazioni collegate alla genitorialità e al *care giving* (Corazza, 2024, 53). Parallelamente, a livello di diritto unionale, si segnala la giusta estensione della tutela antidiscriminatoria per ragioni legate alla disabilità ai *caregiver* attraverso il concetto di discriminazione "per associazione"³.

Ancora, tra i progressi più recenti l'autrice sottolinea la lenta riscoperta del "collettivo". Uno dei più originali risultati raggiunti nel dibattito giuslavoristico della prima decade del XX secolo, è stato quello di sottolineare, specialmente in seguito a *leading case* quali *P³*, lo slittamento in atto "dal paradigma del diritto antidiscriminatorio a quello dei diritti assoluti" (Barbera, 2003, 414) con la conseguenza, per un verso, di ridimensionare l'essenzialità del giudizio di comparazione e, per altro verso, di portare al centro dell'analisi l'identità del singolo e la sua dignità. Al contempo, tuttavia, questa prospettiva interpretativa, la cui importanza merita di essere sottolineata e ribadita ancor oggi, ha favorito l'accentuarsi di un processo di individualizzazione del diritto antidiscriminatorio, mettendo in secondo piano la dimensione collettiva o di gruppo che invece, particolarmente quando si parla di donne, lo caratterizza intimamente (Ballestrero, 2022).

Negli ultimissimi anni, la riscoperta della dimensione collettiva è stata "favorita" da alcuni fenomeni sociali di rilevanza globale quali, come bene evidenzia Luisa Corazza, il *MeToo* che ci ha fatto capire come persino le molestie non abbiano una dimensione esclusivamente individuale (Corazza, 2025, 65 ss.). Ma anche problemi come il *gender pay gap*, la discriminazione di genere in materia di formazione o progressione professionale, le disfunzioni organizzative non possono non essere affrontati efficacemente

2 Cgue, 17 luglio 2008, C-303/06, Coleman e, da ultimo, Cgue, 11 settembre 2025, C-38/24, G.L.

3 Cgce, 30 aprile 1996, C-13/94, P.

se non in chiave collettiva.

Emergono qui tutti i limiti di una disciplina la cui effettività risiede principalmente nell'azione in giudizio. Un'azione che, tuttavia, le donne, singolarmente, possono non essere in grado di affrontare, per le condizioni di disuguaglianza e vulnerabilità sociale in cui versano, oppure possono non voler affrontare, per la paura di esporsi personalmente e di subire ritorsioni. Allo stesso tempo, l'azione collettiva in giudizio continua a scontare numerosi limiti a partire dalla legittimazione ad agire attribuita in via esclusiva alla consigliera e al consigliere di parità (art. 37 del d.lgs. n. 198 del 2006)⁴: un organismo che è stato progressivamente privato delle risorse materiali minime necessarie per affrontare cause così complesse e dispendiose. Una simile limitazione sembra peraltro porsi in contrasto con il diritto dell'Unione europea che, viceversa, privilegia una legittimazione ampia attribuita indistintamente "alle associazioni, organizzazioni o altre persone giuridiche, che, conformemente ai criteri stabiliti dalle rispettive legislazioni nazionali, abbiano un legittimo interesse a garantire che le disposizioni della [...] direttiva siano rispettate" in quanto maggiormente funzionale all'effettività della tutela giurisdizionale (art. 47 CDFUE) e, in ultima analisi, alla garanzia del primato del diritto dell'Unione (si consenta il rinvio a Razzolini, 2024).

Sul versante delle misure di conciliazione, viene anzitutto in rilievo il *work-life balance* incentivato dal diritto UE e giustamente messo in discussione da Luisa Corazza (Corazza, 2025, p. 112 ss.) per la sua retorica di fondo, che è quella, come ben spiega Ida Regalia nel suo intervento pubblicato in questo volume, di liberare tempo alle donne affinché si possano dedicare alla cura dei figli e degli anziani. Sia il part-time che lo smart working possono diventare delle "trappole" se utilizzate dalle lavoratrici in misura maggiore rispetto ai lavoratori, deprimendo il "valore emancipatorio del lavoro" (Corazza, 2025, p. 112) e producendo conseguenze negative sui salari e sulla progressione in carriera.

Se lo smart working viene usato pressoché esclusivamente nella logica della concilia-

4 Va osservato come nella vicenda Franchi, relativa alle dichiarazioni discriminatorie rese da Elisabetta Franchi, nota imprenditrice, che, durante un incontro pubblico, aveva detto di puntare sulle donne "anta" perché "se dovevano far figli o sposarsi lo avevano già fatto e quindi io le prendo che hanno fatto tutti i giri di boa, sono al mio fianco e lavorano h24, questo è importante", l'azione viene proposta da un'associazione a tutela delle donne, sulla base dell'art. 5, d.lgs. n. 216 del 2003. Stranamente non è stata sollevata alcuna eccezione in merito alla legittimazione ad agire dell'associazione che, in base all'art. 37 del d.lgs. n. 198 del 2006, attribuisce ai soli organismi di parità (Trib. Busto Arsizio, 3 febbraio 2025-4 giugno 2024). Si ha dunque uno scollamento tra la disciplina di cui si chiede l'applicazione (il d.lgs. n. 198 del 2006) e la legittimazione ad agire.

zione vita-lavoro, lasciando sullo sfondo l'altra finalità perseguita dal legislatore (l. n. 81 del 2017), vale a dire l'incremento della competitività delle imprese, e se l'esigenza di conciliazione continua a riguardare in modo sproporzionatamente maggiore le donne, non si otterranno risultati positivi per l'effettiva parità nei luoghi di lavoro. Sempre Claudia Goldin segnala che, affinché ciò avvenga, è necessario un mutamento strutturale nella logica del lavoro e dell'organizzazione, superando l'idea classica che valuta principalmente il lavoro in termini quantitativi di "disponibilità a lavorare", il c.d. lavoro avido (Goldin, 2021). La l. n. 81 del 2017, all'art. 18, propone, attraverso la tipizzazione del lavoro agile, il mutamento di questa logica, passando dal criterio del tempo al criterio degli obiettivi, ma un vero cambio di paradigma non si è mai verificato se non in alcune realtà organizzative particolarmente all'avanguardia – emblematico il caso dei "20 venerdì" di Luxottica – che, anche al fine di aumentare la *retention* del personale, hanno iniziato a proporre combinazioni di orario di lavoro settimanale ridotto particolarmente flessibili e attrattive sia per i lavoratori che per le lavoratrici. Le ragioni sono molteplici: una cultura manageriale non ancora pronta, degli istituti contrattuali e normativi (basti pensare alla parte fissa della retribuzione) non sufficientemente in grado di abbandonare il tempo quale criterio principale di misurazione della prestazione. E superare il paradigma del lavoro avido, se incomincia a essere possibile nelle realtà industriali più avanzate proprio per il mutato rapporto domanda/offerta e per le esigenze avvertite oggi da tutti i lavoratori (non più solo dalle donne), è pressoché impossibile nel mondo delle libere professioni. Si pensi al caso dell'avvocatura, dove il *gender pay gap* è elevatissimo proprio laddove i redditi sono più elevati, vale a dire in Lombardia⁵.

3. Il ruolo delle politiche sociali: in particolare, il programma GOL e alcuni progetti in cantiere

Come è possibile far entrare nel ragionamento antidiscriminatorio il discorso sulle disuguaglianze economiche e sociali, sulla condizione di vulnerabilità che colpisce molte donne? È questa una delle domande più interessanti sollevate dal libro di Luisa Corazza (Corazza, 2025, p. 91).

Sulla scia di questa domanda sfidante e intrigante, vorrei provare a fare alcuni esempi alla luce della mia recente esperienza in Afol Metropolitana, ente consortile partecipato che opera per la formazione, l'orientamento e il lavoro nell'ambito della Città Metropolitana di Milano. Viene anzitutto in rilievo il Programma Garanzia Occupabili-

⁵ Rapporto sull'avvocatura 2025, Cassa forense, p. 30.

tà Lavoratori (GOL), istituito, nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e dell'iniziativa europea React-EU, con l'art. 1, co. 324, l. 30 dicembre 2020, n. 178 (Legge finanziaria per il 2021), mediante il quale sono stati stanziati 500 milioni di euro (divenuti successivamente 880 milioni) per finanziare il GOL, le cui linee generali sono state specificate dal successivo d. m. 5 novembre 2021 "Adozione del Programma nazionale per la garanzia di occupabilità dei lavoratori (GOL)" (in generale, Bozzao, 2023; Salomone, 2023; Marchetti, 2023).

Sarà quanto mai importante effettuare un bilancio anche di genere del PNRR e, in particolare, del programma GOL, la cui scadenza, originariamente individuata nel 31 dicembre 2025, è stata posticipata ad agosto 2026. Limitatamente al territorio della Città di Milano Metropolitana, è possibile sin d'ora osservare come l'ingente investimento abbia consentito anzitutto di ammodernare le infrastrutture delle politiche attive del lavoro, a partire dai centri per l'impiego, con la finalità principale di renderli prossimi alla cittadinanza e di offrire servizi maggiormente "personalizzati". Al di là degli inevitabili eccessi burocratici nell'identificazione dei target dei c.d. "trattati" e "formati"⁶, il programma GOL ha consentito di fare molto anche per le donne, distinguendo peraltro, opportunamente, tra donne in cerca di occupazione ma senza particolari fragilità e donne in cerca di occupazione che si trovano in condizioni di svantaggio e vulnerabilità sociale. Nell'ambito delle misure di politica attiva, il Percorso 4 è dedicato a *Lavoro e inclusione* e si rivolge particolarmente ai "Lavoratori fragili o vulnerabili, indipendentemente dalla presenza di un sostegno al reddito: giovani NEET (meno di 30 anni), donne in condizioni di svantaggio, persone con disabilità, lavoratori maturi (55 anni e oltre)"⁷. Interessante l'individuazione della categoria delle "donne in condizioni di svantaggio" che, per certi versi, sottende un approccio intersezionale che guarda alle donne come una categoria vulnerabile a causa di un insieme di fattori che vanno ben oltre il rischio di discriminazione, per includere quello della povertà, dell'esclusione sociale, della violenza economica e domestica. L'elemento comune al percorso 4, è "la considerazione che le politiche attive del lavoro da sole non sono sufficienti a migliorare l'occupabilità del lavoratore, essendo presenti ostacoli e barriere che vanno oltre la dimensione lavorativa [corsivo di chi scrive]. Tali ostacoli possono essere di natura molto diversa: in alcuni casi, particolare attenzione deve essere rivolta all'accrescimento delle competenze di base; in altri, le fragilità del lavoratore – si pensi alle persone con disabilità, ma non solo – richiedono anche l'attivazione di servizi sociali e/o

6 In generale, v. almeno il Piano attuativo regionale relativo al Programma nazionale per la garanzia di occupabilità dei lavoratori (GOL), approvato il 25 febbraio 2022, e in particolare l'Allegato 1 PAR GOL.

7 D.m. 5 novembre 2021.

socio-sanitari per avvicinarlo al lavoro; in altri ancora, sono i carichi di cura che possono impedire la partecipazione al mercato del lavoro e, in questi casi, la dimensione della conciliazione – comunque da considerare trasversalmente nei diversi percorsi al fine di favorire in particolar modo l’offerta di lavoro femminile – assumerà rilevanza preminente⁸.

Un’ulteriore definizione si ritrova nel Piano attuativo regionale (Par) Lombardia dove, ai fini dell’identificazione dei beneficiari del cluster 4 di GOL, la condizione di svantaggio viene individuata facendo ricorso al concetto di vulnerabilità declinato con riferimento a tre diversi rischi: rischio povertà, rischio esclusione sociale, rischio discriminazione⁹.

I dati ad oggi disponibili non consentono di distinguere, tra le donne in cerca di occupazione, quelle senza particolari fragilità da quelle in condizioni di svantaggio, né di effettuare un vero e proprio bilancio di genere. Tuttavia, è possibile rilevare come le donne abbiano certamente beneficiato del programma GOL in misura pressoché pari (se non in alcuni casi superiore) agli uomini¹⁰.

Con riferimento invece a programmi rivolti alle donne specificamente elaborati da Afol, in collaborazione con la Città Metropolitana di Milano e con il Comune di Milano, vanno citati almeno il progetto COB23 e i Centri Milano Donna.

COB23 è un progetto sperimentale elaborato nell’ambito del Patto per il Lavoro di Milano, il cui obiettivo è quello di sostenere le donne domiciliate a Milano che hanno perso il lavoro. In particolare, l’azione si è concentrata sul target delle donne milanesi, in fascia di età 30-44 anni, che hanno ricevuto una COB di cessazione. Nel 2024, Afol è riuscita a contattare direttamente ben 4.407 donne di età compresa tra i 30-44 anni. Di queste, 1.801 sono risultate “coinvolgibili” (perché non avevano già trovato un nuovo lavoro, non erano in maternità o percettrici di Naspi già prese in carico). Il 33,2% ha accettato di partecipare al programma GOL¹¹. La metodologia impiegata sottende un mutamento di prospettiva: non è più solo il cittadino o la cittadina che si reca al centro

8 Ibid.

9 Par (Piano attuativo regionale) Lombardia, 2022, p. 85.

10 I primi dati sull’impatto del Programma GOL nella regione Lombardia mostrano che su 110.067 contratti avviati, 61.241 abbiano riguardato le donne (dati ricavati dal cruscotto Regione Lombardia, ottobre 2025).

11 Dati interni di Afol Metropolitana (2025).

per l'impiego, ma è il centro per l'impiego che cerca attivamente il cittadino o la cittadina, in particolare le donne, al fine di non disperderne il talento, fondamentale per la crescita del paese, e riportarle nel mercato del lavoro. Il progetto sta proseguendo nel 2026 con ulteriori obiettivi e prospettive di ampliamento a partire dall'allargamento della banca dati disponibile attraverso il coinvolgimento delle istituzioni locali e la ricerca di forme di collaborazione con imprese, associazioni di categoria e fondazioni.

Ad esempio, la Camera di commercio France-Italie (CCI) ha di recente concluso un progetto con il Comune di Milano e Afol, intitolato *Nuova chance per i talenti femminili di Milano*, volto a offrire un percorso di riqualificazione professionale e una concreta opportunità di reinserimento lavorativo a trenta donne selezionate attraverso COB23. Ascoltare le storie di queste donne è illuminante per comprendere appieno le radici della disuguaglianza e il problema redistributivo sottolineato da Luisa Corazza. Molte di loro si sono allontanate per anni dal mercato del lavoro per occuparsi di genitori o di figli con gravi problemi di salute e necessità di cura costanti. Nonostante il desiderio di tornare a lavorare, mancava loro il coraggio di compiere questo passo anche e specialmente perché non si sentivano "pronte". Il percorso di training ha consentito loro di aggiornare il proprio bagaglio professionale e valorizzare altresì le abilità acquisite nel periodo in cui si sono occupate in via esclusiva della cura: ad esempio capacità organizzative, amministrative, burocratiche e di *problem solving*. Hanno riacquisito sicurezza nelle proprie capacità e si sono così ripresentate convinte ad un colloquio di lavoro.

Di grande interesse è inoltre l'esperienza dei Centri Milano Donna (ad oggi sono sette) realizzati nell'ambito del Patto per il Lavoro di Milano con l'obiettivo di mettere a disposizione delle donne milanesi un luogo fisico in cui offrire servizi dedicati ma anche rendere possibile lo svolgimento di attività collettive con la finalità di contribuire alla costruzione di una coscienza collettiva: dai corsi di educazione finanziaria e informatica e di *empowerment* femminile, agli sportelli anti violenza e ai corsi per addette alla vendita specificamente rivolti alla donne che sono state vittime di violenza. All'interno dei centri, le donne in cerca di occupazione ricevono inoltre i primi servizi di orientamento al lavoro, con un percorso dedicato al riconoscimento delle capacità e all'autostima, alla costruzione di un curriculum e alla presentazione di sé, sino all'indirizzamento verso percorsi di formazione, *reskilling*, *upskilling*, di incontro domanda offerta di lavoro disponibili nel territorio o di ricollocazione attraverso la collaborazione pubblico-privato. I numeri sono ancora limitati (si stima l'accesso di 102 donne nel primo semestre del 2025)¹² anche a causa della cronica carenza di personale e di risorse

12 Dati interni di Afol Metropolitana (2025).

economiche che impedisce di tenere aperti i sette centri tutti i giorni della settimana e per l'arco dell'intera giornata lavorativa.

4. Osservazioni conclusive

Ragionare sui limiti del diritto antidiscriminatorio nell'affrontare il tema del lavoro delle donne non significa in alcun modo disconoscerne l'importanza. Si tratta semmai di prendere atto di come la condizione di vulnerabilità delle donne all'interno della società, del mercato e dei luoghi di lavoro dipenda da un complesso insieme di fattori, non solo identitari, che richiedono la mobilitazione di politiche sociali in diversi ambiti e con diverse finalità: l'educazione e l'istruzione, la formazione, la cura, l'orientamento al lavoro, l'*empowerment*. Politiche il cui obiettivo di fondo è superare quelle barriere senza nome che minano alla radice la libertà di scelta e l'autonomia delle donne all'interno della società e del mercato.

Se questo è l'insegnamento che viene dal libro di Luisa Corazza, la fine del programma GOL rappresenta il momento in cui sarà possibile fare alcuni bilanci anche di genere sul modo in cui sono state investite le risorse del PNRR dedicate all'occupazione e al lavoro. Soprattutto, sarà il momento per decidere se alcune delle innovazioni e delle politiche sociali realizzate nel campo della tutela del lavoro femminile debbano rimanere estemporanee in quanto legate a risorse di carattere contingente o meritino di essere portate a sistema assicurandone il finanziamento anche per gli anni a venire. Questa riflessione, che dal livello locale dovrebbe poi spostarsi a livello centrale, coinvolgendo i diversi attori nei diversi territori e sollecitando un confronto tra esperienze e *best practice*, appare fondamentale al fine di provare a rimuovere le barriere economiche e sociali che ancora oggi ostacolano il lavoro femminile.

Riferimenti bibliografici

Barbera M. (2003). *Eguaglianza e differenza nella nuova stagione del diritto antidiscriminatorio comunitario*. Giorn. dir. lav. rel. ind., p. 399 ss.

Ballestrero M.V. (2022). *Il posto delle donne nel diritto del lavoro*. Lav. dir., p. 497 ss.

Ballestrero M.V. (2025). *Eguaglianza e differenze nel diritto del lavoro. Uno sguardo d'insieme*. Lav. dir., p. 469 ss.

Bozzao P. (2023). *L'intermediazione del lavoro nel Programma GOL: potenzialità e criticità*. Lav. dir., p. 259 ss.

Corazza L. (2025). *Il lavoro delle donne? Una questione redistributiva*. Milano: Franco-Angeli.

Crenshaw K. (1991). *Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color*. Stanford Law Review, vol. 43, p. 1241 ss.

Facchi A., Giolo O. (2020). *Libera scelta e libera condizione. Un punto di vista femminista su libertà e diritto*. Bologna: Il Mulino.

Facchi A., Giolo O. (2023). *Una storia dei diritti delle donne*. Bologna: Il Mulino.

Fineman M.A. (2010). *The Vulnerable Subject and the Responsive State*. Emory Law Journal, p. 251 ss.

Fraser N. (2007 trad. it. 2020), *Giustizia sociale nell'era della politica dell'identità: redistribuzione, riconoscimento e partecipazione*: Fraser N., Honneth A., *Redistribuzione o riconoscimento? Lotte di genere e disuguaglianze economiche*. Milano: Meltemi, p. 13 ss.

Friedan B. (1963). *The Feminine Mystique*. New York: W. W. Norton & Company, Inc.

Goldin C. (2021). *Career and Family: Women's Century-Long Journey Toward Equity*. New York: Princeton University Press.

Marchetti G. (2023). *Le politiche attive del lavoro in Lombardia*. Le Regioni, p. 321 ss.

Razzolini O. (2024). *La discriminazione collettiva di genere nel processo*. Lav. dir., p. 231 ss.

Salomone R. (2023). *Rischi e opportunità nelle riforme del mercato del lavoro al tempo del PNRR*. Lav. dir., p. 193 ss.

Il problema del lavoro delle donne non è solo delle donne. Appunti su un libro intrigante

di Ida Regalia¹

SOMMARIO: Premessa. 1. L'unicità del problema del lavoro delle donne. 2. Nascita, sviluppo, limiti del diritto antidiscriminatorio. 3. Oltre il diritto antidiscriminatorio. 4. L'approccio delle politiche pubbliche. 4.1. Il lavoro di cura. 4.2. Il *work-life balance*. 5. E quindi?

Premessa

Prendo la parola sul bel libro di Luisa Corazza sul lavoro delle donne con la libertà (o forse l'incoscienza) che mi deriva dal non essere una giurista ma dall'aver osservato e studiato il mondo del lavoro, e in particolare le relazioni sociali che vi si instaurano dentro e fuori, per oltre cinquant'anni.

Come sociologa, col tempo ho sempre più apprezzato l'apporto giuridico quale input rigoroso a un discorso che necessariamente tende poi ad approdare a un'analisi delle dinamiche sociali.

Nel mio lungo percorso non mi sono occupata *esplicitamente* di lavoro delle donne, di discriminazione, salvo che alla metà degli anni Settanta quando partecipai come docente a un corso di 150 ore in università su "La pratica politica delle donne", promosso da Bianca Beccalli. Nel piccolo libro, citato da Corazza (Nappi e Regalia, 1978), che poi ne pubblicammo, scrissi un capitolo sul rapporto delle donne, anzi, delle delegate di reparto, col sindacato, in cui sviluppai intuizioni emerse in uno studio di caso svolto per la ricerca diretta da Alessandro Pizzorno sulla mobilitazione operaia di quegli anni (Pizzorno *et al.*, 1978). Era un'azienda in cui lavoravano uomini e donne e molto articolata in termini di organizzazione del lavoro. Furono illuminanti i tanti colloqui a delegate

1 Già ordinaria di Sociologia dei processi economici e del lavoro presso l'Università degli Studi di Milano.

e delegati sui comportamenti tenuti durante la mobilitazione e la partecipazione al sindacato: ne emergevano in particolare la disponibilità e straordinaria e fantasiosa capacità di fare delle delegate, che pure si trovavano in condizioni molto svantaggiate per le condizioni strutturali di prestazione del lavoro. Eppure, finivano presto per lasciare l'incarico. A dispetto del pregiudizio corrente, non era però per disinteresse, per minor propensione alla partecipazione attiva, ma perché i modelli androcentrici di organizzazione dell'attività sindacale, specialmente gli orari, di fatto escludevano chi era impegnato nel lavoro di cura. Potevano reggere solo le attiviste senza figli, senza carichi familiari...

Questo e altro mi è tornato in mente leggendo il libro intrigante di Luisa Corazza, di cui mi ha colpito il movimento arioso, ad anelli concentrici, in un crescente allargamento di prospettiva: dalla tutela giudiziale individuale, alla dimensione collettiva e contrattuale in azienda e nell'economia, alle dinamiche culturali e sociali oltre il tradizionale approccio giuridico. Un libro da cui ho imparato molto.

Senza preoccupazioni di sistematicità, mi sono segnata alcuni punti per me suggestivi perché richiamano, danno sostanza, pongono interrogativi all'analisi dei fatti sociali.

1. L'unicità del problema del lavoro delle donne

Un primo aspetto che mi piace sottolineare è il modo in cui viene posta da subito la questione della specificità del lavoro femminile, o, prima ancora, del tema donne in generale. "Occuparsi di donne impone [...] di tener conto – nell'affrontare la dimensione dell'eguaglianza – di un insieme di elementi che si radicano, per così dire, nella storia del mondo e in quella differenza tra il maschile e il femminile che qualifica l'umano stesso" (Corazza, 2025, p. 21). Il che – si legge più avanti – rimanda a una visione antropologica, che attiene ai modi in cui storicamente si stabilisce tra i sessi un equilibrio tra sfera pubblica e privata, tra lavoro e cura, tra denaro e dono.² E, in maniera ancora più fondativa, chiama in causa il ruolo delle donne nel meccanismo riproduttivo che ne condiziona la funzione sociale nella storia.

A partire dalla presa d'atto di questo dato ineludibile, non stupisce che lo sviluppo poi dell'argomentazione conduca l'autrice a passare in rassegna i diversi modi in cui nella

² E qui viene in mente la lezione magistrale di Karl Polanyi (1944) che distingue tra economia formale di mercato e economia sostanziale che include ogni attività volta a soddisfare i bisogni umani.

storia recente attraverso il diritto si è cercato di contrastare disuguaglianze e discriminazioni femminili sul lavoro, ma evidenziandone via via limiti e punti deboli. Dicevo nella storia recente: il tema delle disuguaglianze e discriminazioni femminili sul lavoro è infatti di quelli che per lunghissimo tempo rimangono invisibili (non certo perché le donne non lavorino...). Il che pone il problema delle condizioni a cui fenomeni sociali nascosti vengono alla ribalta. Del resto, nella storia dell'Occidente, l'affermarsi dei diritti – civili, politici, sociali – è esito di lunghi e contrastati processi, come osservato a suo tempo da T. Marshall (1950) con riferimento al caso inglese, il quale peraltro non fa riferimento alle donne: non le vede... Nel caso delle donne, sono il loro crescente ingresso sul mercato del lavoro retribuito, e la crescente importanza del voto femminile sul mercato elettorale, nonché l'azione catalizzatrice dei movimenti femministi a favorire un processo di svelamento, ci dice l'autrice, che non inizia realmente che verso la metà del secolo scorso.

2. Nascita, sviluppo, limiti del diritto antidiscriminatorio

L'autrice ci accompagna dunque dapprima in una ricognizione della nascita ed evoluzione dei modi in cui si reagisce a disuguaglianze e discriminazioni femminili sul lavoro.

Nel caso degli Stati Uniti, l'azione di contrasto nasce sulla base di quella ideata per combattere la discriminazione delle minoranze razziali – benché le donne non siano né minoranza né gruppo omogeneo – e affidata anzitutto alla tutela giudiziale. Nonostante i limiti, il diritto antidiscriminatorio che ne deriva permette di squarciare il velo di neutralità che circonda l'idea di eguaglianza, porta a distinguere tra eguaglianza formale e eguaglianza sostanziale, introduce il concetto di discriminazione indiretta e la possibilità di ricorrere quindi ad *affirmative actions* – ossia a modalità di *diritto diseguale*.

In Europa invece, il contrasto alle discriminazioni femminili sul lavoro è "un tassello del più ampio processo di affermazione dei diritti delle donne" (Corazza, 2025, p. 30): processo che risale addirittura al Settecento e sfocia nelle disposizioni delle Costituzioni del secondo dopoguerra (come nel caso italiano), con cui si intende rimuovere gli ostacoli all'emancipazione femminile in un'ottica di parità. Eppure, l'obiettivo a lungo non trova reale attuazione. Non è infatti sufficiente l'enunciazione pur solenne di un diritto, possiamo osservare, perché ne consegua il mutamento desiderato: occorrono *agency* e vincoli che condizionino il comportamento delle parti. Ciò infine avviene, ci mostra l'autrice, a partire dagli anni Settanta con lo sviluppo del diritto antidiscriminatorio

europeo, che “affronta il tema della parità uomo-donna ricorrendo sostanzialmente all’elaborazione già maturata nel contesto statunitense” (ivi, p. 38) e giunge infine col nuovo millennio ad assumere l’impianto teorico della tutela dei diritti umani, influenzando sulle politiche degli stati membri.

Il punto d’arrivo non è però affatto pacifico, dal momento che, in nome del principio della differenza, la seconda ondata di femminismo elabora in quegli anni una critica radicale all’idea stessa di eguaglianza vista come “esito di un processo di adeguamento a un eguale, il quale nasce, in realtà, dal modello maschile” (ivi, p. 42) e rigetta quindi in via di principio la logica del diritto antidiscriminatorio. Il pensiero della differenza ha indubbiamente l’importante funzione di favorire una valorizzazione dell’identità femminile non appiattita sulla funzione familiare tradizionale, viene osservato, ma – ed è un dato importante per comprendere il mutamento – il diritto antidiscriminatorio non ne risulta poi davvero condizionato: per ragioni di strategia (essendo il movimento interessato più alla tematica riproduttiva che a quella produttiva) e di logica organizzativa (essendo il movimento disperso in piccoli gruppi intorno a pratiche circoscritte).

Entrando nel merito dei modi di contrasto alla disuguaglianza femminile, l’evoluzione del diritto antidiscriminatorio viene infine letta come processo di ampliamento progressivo delle frontiere, in cui via via emergono nuove opportunità insieme a pregiudizi, omissioni, effetti inintenzionali.

E quindi:

- *Dal sesso al genere*: diventa così possibile sganciare la tutela antidiscriminatoria da una concezione statica della rappresentazione sessuata. Ma con il rischio di concentrarsi su nicchie variegata, ma limitate della realtà, senza “affrontare di petto la questione della disuguaglianza che le donne patiscono sul lavoro” (ivi, p. 53).
- *Dalla tutela delle donne al problema dell’estensione delle tutele agli uomini*: è tipico di quando si allarga la tutela oltre i confini della maternità e coerente col fatto che il problema del lavoro femminile “non è un problema solo delle donne” (ivi, p. 55). Ma con il rischio di giungere al paradosso di negare lo svantaggio strutturale del genere femminile.
- *Dal contrasto delle discriminazioni dirette a quelle indirette, alle molestie*: ciò emerge via via che si svelano gli effetti di sistemi di scelte che *inintenzionalmente* producono discriminazione, così che si aprono spazi per tutele non più individuali ma collettive; in particolare per l’azione sindacale, che tuttavia per svariate ragio-

ni non appare sufficientemente sviluppata.

- *Dal contrasto alle disuguaglianze alle azioni positive*: è lo sviluppo nel tempo di modalità di “diritto diseguale” volte a riequilibrare in partenza svantaggi e scardinare pregiudizi e ruoli stereotipati. E tuttavia “nel caso delle donne – osserva l’autrice – il gap che si vuole riequilibrare ha origine soprattutto nella distribuzione asimmetrica degli oneri sociali, sicché facilitare l’eguaglianza dei punti di partenza poco aiuta a ridurre il divario tra uomini e donne”, che si produce proprio nel percorso che va dalla partenza al risultato (ivi, p. 81).

3. Oltre il diritto antidiscriminatorio

Nonostante la lunga complessa evoluzione e la portata anzi rivoluzionaria del diritto antidiscriminatorio, i dati sul mercato del lavoro continuano però a evidenziare il perdurare delle disuguaglianze (OECD, 2025). Per promuovere il lavoro delle donne occorre dunque andare oltre, verso l’analisi empirica di tali disuguaglianze, per coglierne cause ed effetti così da orientare l’azione di contrasto. Inutile sottolineare quanto ciò sia in sintonia con l’approccio sociologico al tema...

L’universo femminile si rivela allora assai differenziato, e secondo combinazioni tra più variabili per cogliere le quali mal si presta la tradizionale teoria giuridica che opera prendendo in esame un elemento alla volta. Occorre un approccio, osserva l’autrice, che permetta di cogliere combinazioni e interazioni tra più fattori, come nel caso dell’analisi di tipo intersezionale.

In questo modo diventa possibile spostare i divieti di discriminare dal riferimento alle diverse identità (genere, razza, orientamento sessuale, ecc.) ai fenomeni sociali che si vogliono contrastare; ossia, diventa possibile spostare l’attenzione dal soggetto ai comportamenti sociali in cui è inserito. O ancora “dalla vittima della discriminazione all’azione di coloro che la mettono in opera, intesi non solo come singoli, ma come gruppi, soggetti sociali, strutture e scelte politiche” (Corazza, 2025, p. 89). Entro il ragionamento antidiscriminatorio possono trovare così spazio le disuguaglianze sociali (ivi, p. 91). Si supera quindi il limite del pensiero della differenza che ignora le disuguaglianze che attraversano lo stesso mondo femminile e si può cogliere il dato dello sfruttamento tra donne originato dal lungo processo storico di emersione del lavoro femminile come lavoro retribuito sul mercato.

È così infine possibile spiegare come determinate disuguaglianze sociali siano causate “dall’organizzazione del mercato del lavoro, dalla segregazione occupazionale,

dall'equilibrio tra lavoro e famiglia, dal lavoro riproduttivo retribuito e non retribuito", come sottolineato da Patricia Collins (2022, p. 49) citata dall'autrice (Corazza, 2025, p.92). Ciò porta alla ribalta la centralità della questione redistributiva: "come, quanto, dove, con che compenso lavorano le donne è tema che attiene non solo alle identità, ma, soprattutto, alla redistribuzione delle occasioni di ricchezza all'interno di una società" (ivi, p.92), per cui, se si vogliono affrontare le questioni redistributive che sono implicite nel diseguale mondo del lavoro delle donne per favorirne parità e eguaglianza, occorre ricorrere a una diversificazione delle politiche promozionali e articolarne gli interventi individuando chi privilegiare e come distribuire risorse scarse.

4. L'approccio delle politiche pubbliche

Siamo ormai oltre la logica del diritto. Dei tanti aspetti che vengono quindi messi in evidenza e analizzati nel dettaglio dall'autrice, a partire anche dalle analisi critiche della teoria economica neoclassica e di quella storica di Claudia Goldin che hanno variamente ragionato sugli effetti sociali delle scelte economiche e produttive, e viceversa sulle conseguenze economiche delle disuguaglianze sociali, mi limito a citarne infine per cenni un paio.

4.1. Il lavoro di cura

Uno riguarda il lavoro "domestico". Da sempre attività prettamente femminile, farlo uscire dal cono d'ombra delle mura di casa ha costituito una delle principali rivendicazioni del femminismo. Pur essendo elemento che incide non poco sul Prodotto Interno Lordo nazionale, infatti, non solo esso rimane invisibile, ma l'assenza di retribuzione che lo caratterizza è fattore di debolezza delle donne sul mercato del lavoro retribuito. Specie nel dar conto dello sviluppo dell'industrialismo, "la scienza economica ha obliterato l'intero mondo della vita privata", osserva l'autrice (ivi, 104). In realtà, ciò non è del tutto vero, osserviamo noi, dal momento che l'apporto strutturale dell'economia femminile domestica allo sviluppo locale è elemento decisivo nella spiegazione del modello economico della cosiddetta Terza Italia (Bagnasco, 1977; 1988), che ha profondamente influenzato gli studi sui modelli di capitalismo alternativi a quello della produzione fordista (v. per tutti Sabel, Piore, 1984).

Più di recente, grazie alle trasformazioni sociodemografiche e all'apporto degli studi femministi, è però emersa un'inedita attenzione per il valore economico dell'attività domestica, che, ridenominata ora *lavoro di cura*, assume rilievo al di là del lavoro femminile. Ne nasce una branca dell'economia, la *Care economy*, che ricomprende ogni

forma di lavoro e assistenza volta a soddisfare i vari bisogni delle persone – adulti e bambini – che richiedono protezione e supporto.

A partire dagli anni Ottanta, l'attività di cura viene considerata anche in una prospettiva diversa da quella economica. Quello della cura viene ora visto come ambito autonomo collegato alla sfera morale, per cui si parla di "etica della cura", in contrasto con la tendenza a ricondurre a *lavoro* tutto l'insieme delle attività umane: il *care* ha invece fondamento nella sfera emotiva e affettiva. In questa evoluzione o slittamento di significati, la *cura* non è più prerogativa solo delle donne. Ma ciò che più conta, sottolinea l'autrice (ivi, pp. 105-6), è che ne viene ribaltata l'idea tradizionale di *lavoro*, al cui centro entra ora l'idea di vulnerabilità.

Va infine sottolineato che di recente – specie dopo la pandemia – intorno al tema si sviluppa un'attenzione del tutto nuova a livello pubblico, in un'ottica soprattutto di promozione del lavoro delle donne.

4.2. Il work-life balance

Ciò ci conduce al secondo punto, quello del vasto campo delle politiche europee e nazionali volte a conciliare/equilibrare vita e lavoro.

Il tema è molto ampio. Limitandomi a pochi cenni, un primo importante aspetto è che, con il nuovo attivismo pubblico nel merito, il contrasto alle discriminazioni di genere può uscire fuori dall'ambito ristretto dell'impresa. A partire dalla direttiva n. 1158/2019, l'obiettivo ambizioso che si vorrebbe ottenere è "l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza". La strumentazione si rivela in realtà piuttosto tradizionale, osserva l'autrice: flessibilità dei tempi di lavoro, riduzioni d'orario, lavoro da remoto. È la vecchia logica per cui si riducono le ore di lavoro per dar più spazio al lavoro di cura.

Gli esiti sono molto variabili a seconda delle condizioni di contesto e le caratteristiche delle relazioni di lavoro nelle diverse situazioni: nell'insieme non sono molto soddisfacenti. Ma nei limiti di questa nota, interessa soprattutto sottolineare il carattere ambivalente di misure che finiscono per avere effetti controintuitivi, proprio quando hanno successo, specie nel medio-lungo periodo.

Infatti, le varie modalità di riduzione d'orario o gli arrangiamenti che riducono la permanenza sul luogo di lavoro di cui usufruiscono soprattutto le donne, tendono ad avere effetti negativi poi sulle progressioni di carriera, oltre a deprimere subito per le donne

il valore emancipatorio del lavoro. Sono fattori che contribuiscono quindi al *gender pay gap* (e poi al *gender pension gap*), anche quando vengano applicati scrupolosamente norme e contratti di lavoro. Né le misure volte a incentivare i congedi dei padri sembra riescano a realmente promuovere una genitorialità condivisa.

Occorrerebbe, osserva giustamente l'autrice, un profondo ripensamento dell'organizzazione del lavoro, che superi il modello del lavoro *avido* (come lo definisce Claudia Goldin) e sradichi lo stigma dell'*under-engagement* e l'idea che il tempo che non è di lavoro è tempo libero. È un mutamento radicale che riguarderebbe in primo luogo orientamenti e comportamenti degli uomini.

Diverso è il caso dei programmi con cui si incentiva il lavoro femminile predisponendo servizi pubblici. Al contrario delle misure che riducono l'orario per permettere più lavoro di cura questo caso si punta a ridurre il lavoro di cura per permettere alle donne di poter più liberamente, al pari degli uomini, fare le proprie scelte di lavoro e di vita, favorendo al contempo anche la crescita demografica.

E tuttavia, l'insufficienza di tali servizi pubblici finisce per favorire la proliferazione di un mercato privato della cura, in gran parte sommerso, in cui trovano occasioni di lavoro, spesso sottopagato, donne per lo più immigrate, in una sorta di sfruttamento tra donne.

5. E quindi?

Molto ci sarebbe ancora da aggiungere. Ma preme ora richiamare alcuni punti cruciali su cui l'autrice insiste e si interroga nelle conclusioni, anche perché facilitano il passaggio ad alcune considerazioni di chi scrive.

Il primo è la constatazione della grande complessità del tema quale emerge in una ricognizione che ha condotto ad andare oltre il diritto antidiscriminatorio per giungere a mettere in relazione diseguaglianze di genere e diseguaglianze sociali. E in cui ci si trova a fare i conti – con un senso di impotenza, potremmo dire – con la specificità della condizione femminile, intimamente “connessa all'enorme sproporzione di ruoli che i due sessi ricoprono nel processo di conservazione della specie umana” (ivi, p.173), i cui tratti “non si possono [peraltro] riassumere semplicisticamente nel concetto di stereotipo, perché presumono e contengono molto altro” (ivi, p.174).

Il secondo è una domanda impegnativa: non è possibile che, al di là delle barriere da abbattere, l'ingresso delle donne nel mercato del lavoro metta in discussione i presupposti stessi del diritto del lavoro? Il diritto del lavoro si è infatti venuto costruendo sul modello di un lavoratore, uomo, cui stava accanto una donna cui era delegata la sfera del lavoro non retribuito. Ma può essere ancora adeguato tale diritto quando questo non è più?

Leggere i problemi del lavoro con lenti femminili consentirebbe, osserva l'autrice, di aprire il lavoro alle esigenze della vita, alla luce dei bisogni complessivi delle persone. Per le donne significherebbe interrompere quella che è stata detta "deportazione delle donne nell'universo maschile" (Muraro, 2016, p.105). E per tutti si aprirebbero nuove opportunità nei rapporti collettivi: diventando infatti più tenue la linea di separazione tra ambito domestico e ambito lavorativo, il sindacato sarebbe maggiormente indotto a muoversi oltre i confini di fabbrica e uffici per ampliare il suo raggio d'azione ed entrare nel vivo della vita della comunità, verso una dimensione più umana di lavoro.

Queste osservazioni conclusive dell'autrice appaiono straordinariamente in sintonia con gli esiti di ricerche e riflessioni degli ultimi anni in materia di relazioni di lavoro. In sintonia e analoga è l'idea che anche nel campo delle relazioni industriali occorra superare la logica dei modi di regolazione basati sul modello di produzione fordista (centrato sul lavoratore maschio, operaio, capofamiglia) che è stato a lungo egemone, ma che è entrato in crisi con il progressivo esaurirsi nel capitalismo contemporaneo della centralità della produzione manifatturiera in grandi organizzazioni integrate verticalmente. E che il sindacato debba quindi allargare il proprio campo d'azione per rappresentare un lavoro che è diventato estremamente più frammentato, eterogeneo, disperso, mobile, difficilmente aggregabile.

In questo andare oltre la fabbrica (nonché la categoria sindacale) è il territorio ad apparire come luogo particolarmente adatto oggi all'azione collettiva: il territorio come spazio in cui ricomporre tensioni e affrontare problemi vitali che esulano dall'angustia e specificità dei luoghi di lavoro, affrontando rivendicazioni e cercando soluzioni in un'ottica più inclusiva; o come spazio in cui interagire con altri soggetti (società civile, associazioni e organizzazioni del terzo settore, amministrazioni locali). L'obiettivo può non necessariamente essere quello di contrastare la deindustrializzazione, ma quello di negoziare con le amministrazioni locali sui servizi adatti al territorio, secondo la strategia della *negoziazione sociale*; o di sperimentare soluzioni inedite per l'inclusione di immigrati, o l'incontro con lavoratori altrimenti invisibili.³

3 Per esempi e bibliografia su azione sindacale e relazioni di lavoro sul territorio, v. Burrone e Regalia (2023).

Non si tratta tuttavia solo di ampliare il campo d'azione, aggiungendo forme d'intervento. Andare oltre la logica del modello di regolazione di tipo fordista significa soprattutto reimmaginare la logica della rappresentanza in modo da renderla, non solo in linea di principio ma di fatto, più aperta a ogni sorta di differenza, come nel caso delle nuove forme d'impiego: più flessibili, poco sicure, in genere demonizzate nel sentire comune, ma su cui la ricerca empirica riserva sorprese, poiché appaiono gradite a donne (e giovani) in particolari momenti della vita lavorativa. Il punto è come renderle realmente e pienamente sicure.

E, ancora, andare oltre la logica del modello di regolazione fordista implica adoperarsi per gestire le transizioni sul mercato del lavoro – da un'azienda a un'altra, dal lavoro di cura al lavoro sul mercato e viceversa, o dalla formazione al lavoro – di modo che esse non siano trappole né per le donne né per gli uomini.

Cercando di abbattere le barriere che separano la sfera produttiva dalla sfera esistenziale si concorrerebbe a costruire una nuova architettura dei diritti di cittadinanza.⁴

⁴ È significativo che uno dei primi studi sulla negoziazione sociale commissionato dal sindacato fosse intitolato *Negoziare i diritti di cittadinanza* (Regalia, 2003) per esplicita richiesta del committente.

Riferimenti bibliografici

Bagnasco A. (1977). *Tre Italie: la problematica territoriale dello sviluppo italiano*. Bologna: Il Mulino.

Bagnasco A. (1988). *La costruzione sociale del mercato. Studi sullo sviluppo di piccola impresa in Italia*. Bologna: Il Mulino.

Burroni L., Regalia I. (a cura di) (2023). *Regioni e relazioni industriali in Italia*. Bologna: Il Mulino.

Collins P. (2022). *Intersezionalità come teoria critica sociale*. Torino: UTET Università.

Corazza L. (2025). *Il lavoro delle donne? Una questione redistributiva*. Milano: FrancoAngeli.

Marshall T.H. (1950). *Citizenship and Social Class*. Cambridge: CUP.

Muraro L. (2016). *Al mercato della felicità*. Napoli-Salerno: Othotes.

Nappi A., Regalia I. (a cura di) (1978). *La pratica politica delle donne*. Milano: Mazzotta.

OECD (2025). *Gender Gaps in Paid and Unpaid Work Persist*. Paris: OECD Publishing.

Piore M. J., Sabel, C. F. (1984). *The Second Industrial Divide*. New York: Basic Books.

Pizzorno A. et al. (1978). *Lotte operaie e sindacato: il ciclo 1968-1972 in Italia*. Bologna: Il Mulino.

Polanyi K. P. (1944). *The Great Transformation*. New York-Toronto: Rinehart.

Regalia I. (2003). *Negoziare i diritti di cittadinanza*. Milano: FrancoAngeli.

A proposito di un mondo costituzionale del lavoro con lo sguardo delle lavoratrici

di Laura Ronchetti¹

SOMMARIO: 1. Consonanza nel segno dell'eguaglianza. 2. Non solo il lavoro produttivo, ma anche quello di riproduzione sociale. 3. Per ripensare il mondo del lavoro.

1. Consonanza nel segno dell'eguaglianza

La riflessione sul binomio lavoro e donne, qualunque sia la propria prospettiva disciplinare, è un terreno scivoloso in cui è difficile non perdere l'equilibrio tra esaltazione degli avanzamenti compiuti nei secoli e sconcerto profondo per gli ostacoli apparentemente insormontabili per poter parlare di una piena dignità sociale delle donne nel mondo lavoro.

Il contributo di Luisa Corazza (2025), nella letteratura immensa sul tema, si distingue per serietà, curiosità critica e innovatività. Con metodo interdisciplinare scompagina e ricostruisce su nuove basi la natura, le caratteristiche e i limiti del diritto antidiscriminatorio in ottica di genere fino a collocare l'insostenibile situazione del diritto *al* e *del* lavoro delle donne compiutamente nell'alveo delle lotte alle diseguaglianze tra i sessi, ma anche tra le donne; con curiosità intellettuale si confronta con il pensiero femminista nelle sue varie e differenti articolazioni dimostrando l'arricchimento che apportano a ogni pensiero critico e costruttivo la differenza sessuale, la prospettiva di genere e, infine, l'approccio intersezionale che coglie l'intreccio a effetto moltiplicatore delle diseguaglianze tra i sessi con la razzializzazione, le condizioni di censo e il luogo in cui si abita; abbandona gli agi della mera descrittività, per quanto analitica e disvelatrice, per lanciarsi in un'articolata proposta progettuale sulle politiche pubbliche per promuovere il lavoro delle donne e per il contrasto al *gender pay gap*.

La forte consonanza con il contributo di Corazza è, però, dovuta soprattutto alla sen-

¹ Professoressa ordinaria di Diritto costituzionale presso l'Università del Molise.

sibilità costituzionale con cui coglie appieno la correlazione dell'art. 37 con il principio di eguaglianza ex art. 3 ma anche con il diritto al lavoro sancito all'art. 4 della Costituzione.

Nella mia riflessione sul tema questa triade è centrale. In particolare, a mio parere è importante cogliere che tra "le condizioni che rendono effettivo" il diritto al lavoro, che secondo l'art. 4 la Repubblica è tenuta a promuovere, rientrano "le condizioni di lavoro" richiamate espressamente nell'art. 37 per "assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione", non solo per garantire alla donna lavoratrice di poter adempiere alla propria "funzione familiare". Alla luce del "lavoro avido" richiamato da Corazza, oggi quella funzione definita "essenziale" costituisce un argine prezioso da far valere contro la pervasività del "mercato" del lavoro; negare, però, che sia tuttora veicolo della cristallizzazione della divisione sessista del lavoro (produttivo vs riproduttivo) significherebbe far torto alle Costituenti che si opposero, senza successo, a quell'"essenziale" riferito alla sola lavoratrice e non ai lavoratori di entrambi i sessi. Se, dunque, è vero che l'espressa distinzione tra il lavoratore e la lavoratrice richiamata nell'art. 37 rappresenta un argine contro qualunque tentativo di neutralizzazione della differenza sessuale (Pezzini 2021), l'essenzialità della funzione familiare attribuita alla sola donna lavoratrice non si giustifica con la differenza sessuale connessa alla maternità che, come già anticipato, è nominata nella proposizione successiva con riferimento a una "speciale" e "adeguata" protezione finendo piuttosto per alludere alla più generale questione della irrilevante "condivisione" tra i sessi del lavoro domestico e di cura nell'ambito della storica divisione sessista del lavoro *tout court* (Istat 2025).

Rilevo, inoltre, che se la protezione prevista in Costituzione per la madre e il bambino o la bambina è caratterizzata da due aggettivi ("speciale e adeguata") che sembrerebbero richiamare la necessità di misure di diritto diseguale per la maternità delle lavoratrici, la funzione familiare dell'art. 37, invece, dovrebbe essere calata nell'intera trama costituzionale: il ruolo nella famiglia di ciascun suo componente, infatti, deve essere coerente con l'"eguaglianza giuridica e morale dei coniugi" prevista all'art. 29 a prescindere dall'esistenza di figli, nei confronti dei quali peraltro l'art. 30 è chiaro nell'attribuire a entrambi i genitori il dovere, oltre che il diritto, a mantenerli, istruirli e educarli.

La valorizzazione della "protezione speciale adeguata (...) del bambino", infatti, coinvolge anche le "condizioni di lavoro" del padre: non si tratta solo di meri "diritti dei padri lavoratori" (Corte cost., sentt. nn. 133/1970, 903/1977, 1/1987, 179/1993), ma anche dell'adempimento dei doveri da parte di entrambi i "genitori" ai sensi del richiamato art. 30, dando sostanza a quella famiglia costruita sull'eguaglianza morale e giuridica

dei sessi che comporta “una nuova visione del ruolo dei genitori” (Corte cost., sent. n. 1/1987).

La centralità dei doveri, inoltre, trova un’eco bellissima sempre all’art. 4 laddove, al comma 2, è detto che “ogni cittadino ha il dovere di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, un’attività o una funzione che concorra al progresso materiale e spirituale della società”. Tra queste attività e funzioni rientra senza dubbio l’impegno che ogni persona dovrebbe mettere nella cura delle cose e delle persone, a cominciare dalla famiglia per rimuovere uno di quegli strutturali ostacoli di ordine socioeconomico che ancora oggi può impedire il pieno sviluppo della personalità delle donne e la loro effettiva partecipazione alla vita anche politica, economica e sociale del paese, come prescrive il secondo comma dell’art. 3.

2. Non solo il lavoro produttivo, ma anche quello di riproduzione sociale

Consonanza forte con le riflessioni di Corazza, dunque, la riscontro anche nella centralità che giustamente riserva al rapporto tra produzione e riproduzione sociale, dedicando acute analisi sia agli attuali modi e forme della produzione accusate di poggiare sullo schema del lavoro avido, soffocando gli spazi per la riproduzione sociale, sia alla permanente strutturazione sessista del lavoro domestico e di cura, che vede le donne italiane sobbarcarsi una quantità di energie per la realizzazione del benessere familiare e sociale impressionante rispetto non solo agli uomini, ma anche in confronto alle donne di altri paesi europei: le statistiche di genere parlano di vero e proprio primato italiano del lavoro domestico e di cura a carico delle italiane (Istat, 2016).

Per questo già le Costituenti si batterono – in questo caso con successo – per molti diritti sociali, categoria che invito a rileggere espressamente come forma di “pubblicizzazione” del lavoro di cura (Ronchetti, 2019), di presa in carico da parte dell’intera società del lavoro tradizionalmente svolto dalle donne a titolo gratuito, senza orari, per la cura delle cose comuni e delle persone: non solo quelle non autonome come minori, anziani e malati ma finanche del presunto indipendente uomo con cui convivono. Se non bastasse richiamare la giustizia sociale insita in questa richiesta di redistribuzione dei costi della convivenza, ricordo che esiste una stima anche economica del valore in termini di Prodotto Interno Lordo dell’insieme dei servizi svolti dalle donne a titoli gratuiti (Istat, 2019, p. 31).

Per questo lo stato sociale deve sempre più rendere pubblici lavori e attività di cura ma contestualmente le istituzioni devono promuovere in maniera incisiva il superamento culturale delle strutture di genere esistenti in ogni campo. Affidarsi solo alla capacità negoziale della singola nel c.d. contratto sessuale, infatti, non è sufficiente né sul luogo di lavoro né nella famiglia: la stessa esternalizzazione del lavoro di cura ad altre donne, quasi sempre migranti, peraltro è la riprova del fallimento della negoziazione intrafamiliare che porta a rapporti di subordinazione tra donne sovente, per eliminare gli spazi di conflitto con l'altro genere, così come il significativo fenomeno delle dimissioni volontarie da parte delle neomamme racconta più di mille parole lo squilibrio negoziale nei luoghi di lavoro (INL, 2023).

Per lo meno servirebbero campagne di diffusione sulle acquisizioni scientifiche qui richiamate, ricordando che è un dovere per entrambi i generi contribuire alla vita condivisa e contestualmente rendendo culturalmente inaccettabile una vita messa a lavoro per entrambi i sessi.

3. Per ripensare il mondo del lavoro

Ha ragione Corazza a sottolineare quanto sia la strutturazione del mondo del lavoro a remare contro la negoziazione intrafamiliare, collocando quasi sempre la donna in posizione di maggior vulnerabilità rispetto al compagno uomo che guadagna di più e in modo più stabile.

Da qui la presa d'atto della giuslavorista della necessità di rifondare il diritto del lavoro in ottica di genere, andando oltre il diritto antidiscriminatorio. L'insufficienza di quest'ultimo – nonostante i tanti traguardi raggiunti soprattutto grazie all'egregia elaborazione delle forme di discriminazione indirette con il loro aggancio al principio di eguaglianza sostanziale, passando per quelle doppie o multiple fino ad arrivare alla centralità delle discriminazione intersezionali – è in parte nella sua natura giudiziale che, non solo presuppone forte coscienza della propria dignità sociale e assistenza sindacale, ma favorisce percorsi individuali di lotta, peraltro per definizione sempre successivi a un danno economico, sociale e psicologico già patito.

Per questo il diritto antidiscriminatorio resta un meccanismo di giustizia sociale redistributiva che, rispecchiando la frammentazione del mondo del lavoro e la disarticolazione individualizzante del corpo dei lavoratori, non risolve la fatica di Sisifo del lavoro delle donne.

Condivido, dunque, pienamente l'urgenza di inedite politiche pubbliche per "condizioni di lavoro" compatibili con la vita familiare e sociale per entrambi i sessi. Quanto più il mondo del lavoro è strutturato come un mercato in cui lavorare è una merce tra le altre, tanto più la "funzione familiare" è poco rilevante per l'ordinamento, finendo per assoggettare tutte le persone che lavorano all'alternativa tra dedicarsi alla famiglia o al lavoro e per cristallizzare così perduranti divisioni sessiste del lavoro (retribuito vs gratuito di cura).

Per raggiungere un equilibrio ragionevole del lavoro retribuito con gli affetti e gli impegni familiari e la libera partecipazione alla vita consociata si dovrebbe ripensare il rapporto tra produzione e riproduzione sociale a favore della seconda; un'"esistenza" "libera e dignitosa per sé e la propria famiglia" ai sensi dell'art. 36 richiede tempi di vita liberi dal lavoro produttivo (l'orario di lavoro come una delle "condizioni di lavoro" ex art. 37 su cui v. Corte cost., sent. n. 137/1986); l'impegno per questo orizzonte di senso della famiglia, però, deve essere condiviso da entrambi i generi con la stessa dedizione (art. 29), al netto dell'asimmetria ineliminabile tra i sessi nella procreazione e dell'"unicità della relazione esistenziale" che lega "madre" e "bambino" (Corte cost., sentt. nn. 205/2015, 158/2018).

La timidezza e la tardività delle misure adottate come il congedo obbligatorio di paternità di dieci giorni (art. 27-*bis*, d.lgs. n. 151/2001) sono spia, invece, di un perdurante attendismo nei confronti del fondamentale principio di eguaglianza tra i sessi.

In conclusione, la questione è talmente sclerotizzata, se non addirittura in regressione, che si rendono improrogabili azioni incisive in termini di risultato per l'accesso al lavoro e all'avanzamento di carriera delle donne "adeguate" al contesto di disegualianza che viviamo. Il diritto al lavoro ex art. 4 in ottica di genere, così come il primo comma dell'art. 37 sulla parità retributiva, d'altra parte, resta il motore della rivoluzione sociale promessa dalla Costituzione, a partire dai soggetti più svantaggiati tra gli svantaggiati e forse per questa ragione la meno effettiva nel nostro ordinamento. L'insostenibile inattuazione del diritto al lavoro delle donne e alla parità retributiva tra i sessi imporrebbe il ricorso a un *diritto diseguale* a favore delle lavoratrici: se, da un lato, servirebbero politiche neutre a impatto diseguale tra i sessi a vantaggio indiretto per le lavoratrici come, ad esempio, l'introduzione di un salario minimo che diminuirebbe il valore del differenziale retributivo orario di genere soprattutto nel Sud (Audizione Istat, 2023), è tempo di ammettere che non sono ulteriormente rimandabili misure di vantaggio specifico. Ci si riferisce agli "interventi di carattere positivo diretti a colmare o, comunque, ad attenuare un evidente squilibrio a sfavore delle donne che, a causa di discriminazioni accumulate nel corso della storia passata per il dominio di

determinati comportamenti sociali e modelli culturali, ha portato a favorire le persone di sesso maschile” (Corte cost., sent. n. 109/1993) che apportino concreti risultati, non solo nei punti di partenza ma in quelli di arrivo vale a dire azioni positive (cfr. Ballesstrero, 2007; Pezzini, 1993) come quote, sistemi preferenziali e finanziamenti dedicati.

Non convince, infatti, l’inclusione tra le azioni positive di misure di diritto diseguale che non apportino veri e propri vantaggi di risultato, come la lotta alle discriminazioni che, sebbene abbia conosciuto uno sviluppo encomiabile (affinandole in indirette, doppie, multiple, intersezionali, collettive), resta una garanzia dell’eguaglianza formale di carattere giudiziale (Corazza, 2024).

Misure diseguali di espresso favore delle lavoratrici in grado di soddisfare la normatività del primo comma dell’art. 37 con il secondo comma dell’art. 3, però, sono guardate con sospetto da più parti: se qualche voce del femminismo le taccia di “paternalismo”, appena è cominciato il dibattito sulla necessità di quote di riequilibrio a favore delle donne si è neutralizzato il loro dispositivo a favore del “genere meno rappresentato”. Così avviene per le quote imposte sulla composizione dei consigli d’amministrazione e dei collegi sindacali delle società quotate (l. n. 120/2011) e controllate dalle pubbliche amministrazioni (DPR 251/2012) sebbene tale neutralizzazione non appaia coerente con l’art. 37, tanto meno in connessione con l’art. 51, dal momento che in alcuni settori, come nella scuola, possono trasformarsi in “quote celesti” per i ruoli dirigenziali (art. 5, d.lg. n. 36/2022; DPR n. 82/2023).

Avrebbe potuto segnare uno scarto, invece, l’espresso riferimento alle donne (insieme ai giovani, comunque) per l’obbligo di assumerne almeno il 30% per le aziende aggricarie dei fondi PNRR (art. 47, d.l. n. 77/2021) se non si fosse introdotto un regime di deroga che di fatto è divenuto prevalente (Openpolis, 2024).

Finora, infine, hanno mantenuto mero carattere promozionale basato sulla trasparenza che favorisce consapevolezza sia l’obbligo di adottare piani triennali di azioni positive per tutte le pubbliche amministrazioni pena l’impossibilità di assumere nuovo personale (art. 48, CPO) che l’introduzione della “certificazione della parità di genere” che deve attestare “le politiche e le misure concrete adottate dai datori di lavoro per ridurre il divario di genere in relazione alle opportunità di crescita in azienda, alla parità salariale a di mansioni, alle politiche di gestione delle differenze di genere e alla tutela della maternità” (art. 46-bis, c.1, CPO).

In questo quadro l’ordinamento è segnato da una perenne oscillazione tra parificazione e neutralizzazione (cfr. Corte cost., sent. n. 210/1986 sul lavoro notturno) da un lato,

differenziazione e trattamento diseguale dall'altro, secondo la concezione del rapporto tra eguaglianza e differenza di genere fatta propria (Azzariti 2022): l'operazione ermeneutica per collocare solo sul piano formale i diritti del lavoro è stata svolta dalla Corte di giustizia dell'Unione europea, in modo parallelo a quella compiuta dalla Corte costituzionale sui diritti politici (Corte cost., sent. n. 422/1995) (Ronchetti, 1999).

Bisogna rilanciare, viceversa, uno slancio interpretativo basato su un rapporto di completamento e non di regola-eccezione tra primo e secondo comma dell'art. 3 che, condannando il ridimensionamento alla mera eguaglianza nei punti di partenza di carattere promozionale, riconosca la legittimità di misure di risultato e di riequilibrio effettivo di disegualianze di fatto (Gianformaggio, 2005).

Ballestrero molti decenni fa diceva che "resta da dimostrare che dalla eguaglianza formale possano derivare, alla lunga, effetti di eguagliamento sostanziale" (Ballestrero, 1979, p. 239), oggi con il libro di Luisa Corazza è possibile dire che, viceversa, abbiamo la prova del contrario.

Riferimenti bibliografici

Azzariti G. (a cura di) (2022). *Uguaglianza o differenza di genere? Prospettive a confronto*. Costituzionalismo.it. Quaderno.

Ballestrero M.V. (1979). *Dalla tutela alla parità. La legislazione italiana sul lavoro delle donne*. Bologna: Il Mulino.

Ballestrero M.V. (1996), *La protezione concessa e l'eguaglianza negata: il lavoro femminile nella legislazione italiana*. In Groppi A. (a cura di), *Il lavoro delle donne*. Bari-Roma: Editore Laterza, p. 445 ss.

Ballestrero M.V. (2007). *La Costituzione e il lavoro delle donne: eguaglianza, parità di trattamento, pari opportunità*. In Gigante M. (a cura di), *I diritti delle donne nella Costituzione*, Napoli: Editoriale scientifica, p. 75 ss.

Ballestrero M.V. (2017). *Anna Kuliscioff, il lavoro e la cittadinanza delle donne. Uno sguardo dal presente*. Lav. dir., n. 2, p. 187 ss.

Barbera M. (1991). *Discriminazione ed eguaglianza nel rapporto di lavoro*. Milano: Giuffrè.

Corazza L. (2024). *Diritto antidiscriminatorio e oltre: il lavoro delle donne come questione redistributiva*. Relazione presentata alle giornate di studio A.i.d.la.s.s., Messina, 23-25 maggio 2024.

Corazza L. (2025). *Il lavoro delle donne? Una questione redistributiva*. Milano: Franco-Angeli.

D'Aloia A. (2002). *Eguaglianza sostanziale e diritto diseguale: contributo allo studio delle azioni positive nella prospettiva costituzionale*. Padova: Cedam.

D'Amico M. (2020). *Una parità ambigua. Costituzione e diritti delle donne*. Milano: Cor-tina Editore.

Freguja C., Romano M.C., Sabbadini L.L. (a cura di) (2025). *Il lavoro delle donne tra osta-coli e opportunità*. Roma: Istat.

Gianformaggio L. (2005). *Eguaglianza donne e diritto*. Facchi A., Faralli C., Pitch T. (a cura di), Bologna: Il Mulino.

INL (2023). *Relazione annuale sulle convalide delle dimissioni e risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri ai sensi dell'art. 55 del Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151*. Anno 2022. Roma

Istat (2016). *I tempi della vita quotidiana*. Roma

Istat (2019). *I tempi della vita quotidiana - Lavoro, conciliazione, parità di genere e be-nessere soggettivo*. Roma

Istat (2023). Audizione per esame delle proposte di legge recanti disposizioni in mate-ria di giusta retribuzione e salario minimo. Camera dei deputati.

Openpolis (2024). *I vincoli Pnrr sull'assunzione di donne e giovani sono poco effica-ci*. Testo disponibile al sito: <https://www.openpolis.it/i-vincoli-pnrr-sullassunzione-di-donne-e-giovani-sono-poco-efficaci/>.

Pezzini B. (1993). *Principio costituzionale di uguaglianza e differenza tra i sessi (a propo-sito della legge 125/91 sulle azioni positive)*. Politica del diritto, p. 60 ss.

Pezzini B. (2021). *L'art. 37 Cost.: il corpo presupposto tra produzione e riproduzione*. Torretta P., Valente V. (a cura di), *Il corpo delle donne. la condizione giuridica femminile (1946-2021)*. Torino: Giappichelli: p. 297 ss.

Ronchetti L. (2019). *Autonomia e differenza di genere*. Pezzini B., Lorenzetti A. (a cura di), *70 anni dopo tra uguaglianza e differenza. Una riflessione sull'impatto del genere nella Costituzione e nel costituzionalismo*. Torino: Giappichelli, p. 325 ss.

Ronchetti L. (1999), *Uguaglianza sostanziale, azioni positive e Trattato di Amsterdam*, in *Rivista italiana di Diritto Pubblico comunitario*, n. 5, pp. 985 ss.

Il lavoro delle donne nel lungo e tortuoso cammino della parità

di Loredana Tullio¹

SOMMARIO: 1. Il lavoro, le donne e due constatazioni: la “differenza tra il maschile e il femminile” e la “diversificazione della complessa sfera dell’universo femminile”. 2. L’analisi dei dati e il persistente e profondo divario tra uomini e donne sul lavoro. 3. Il lungo e tortuoso cammino della parità. 4. Il *work life balance* e le sue “trappole”. Necessità di ripensare alla complessiva organizzazione del lavoro. 5. Prospettive *de iure condendo*.

1. Il lavoro, le donne e due constatazioni: la “differenza tra il maschile e il femminile” e la “diversificazione della complessa sfera dell’universo femminile”

È per me un onore presentare, in questo incontro², l’originale e interessante lavoro di ricerca della collega e amica Luisa Corazza, la cui sensibilità e le cui doti di fine studiosa – da tempo, conosciute e apprezzate – non potevano che abbracciare un tema delicato e complesso quale quello del “lavoro delle donne”, a distanza di ormai cinquant’anni di applicazione di tutele antidiscriminatorie.

“Lavoro delle donne” che rappresenta una delle tematiche più urgenti e spesso trascurate del nostro tempo; lavoro femminile all’interno di un sistema, economico e sociale, che continua a riprodurre disuguaglianze strutturali.

“Lavoro delle donne” sul quale fitto è il ventaglio di questioni e ampie le problematiche

1 Professoressa ordinaria di Diritto privato presso l’Università del Molise.

2 Il testo riproduce, con l’aggiunta di talune note esplicative, la Presentazione del volume di L. Corazza, *Il lavoro delle donne? Una questione redistributiva*, Milano, 2025, avvenuta a chiusura del Convegno dell’Associazione italiana di Diritto del lavoro e della sicurezza sociale sul tema *Il prisma delle tutele tra disabilità, genere e ragionevoli accomodamenti* (Campobasso, 2 aprile 2025, Aula Magna del Dipartimento giuridico, Università degli Studi del Molise).

nei riguardi delle quali legislatore, dottrina e la stessa giurisprudenza, nazionale ed europea, si sono spesso confrontate, dando respiro a soluzioni non sempre armoniche, o non sempre dirimenti.

“Lavoro delle donne” che – come espressamente documentato nel volume – assume “un significato diverso nelle varie epoche storiche ed è regolato, peraltro, in modo differenziato a seconda del contesto culturale in cui si inserisce” (Corazza, 2025, p. 49): il Settecento, che accoglie, specie in Francia e in Inghilterra, le prime interpreti del pensiero femminista, custode dei “germi di questa rivoluzione [...] ‘silenziosa’” (ivi, p. 30); l'Ottocento, che segna l'inferiorità della donna-moglie relegata alla sfera familiare, delineata quale “angelo del focolare” domestico, pertanto priva della capacità di compiere determinati atti senza l'autorizzazione maritale³, pena la nullità degli atti stessi (l'istituto era giustificato dall'idea di “protezione” che l'uomo doveva alla sua donna)⁴; il Novecento, definito, “il ‘secolo delle donne’”» (ivi, p. 32) per via del loro diritto al voto, prosaicamente ribattezzato (dagli uomini) come il secolo del “voto alle sottane”⁵.

L'autrice, nell'attraversare le diverse epoche, argutamente, quasi in codice, sin dal titolo, indica la sua chiave di lettura. Non un'affermazione, ma un interrogativo: *Il lavoro delle donne?*. Dubbio che apre le porte a due constatazioni che saranno ‘faro’ per il lettore, nelle tormentate e composite questioni affrontate.

La prima: “[i]l problema del lavoro delle donne non è un problema solo delle donne” (ivi, p. 55). E questo aspetto è sottolineato in diversi punti: la “riflessione giuridica [...] non può che coinvolgere, anche, gli uomini”, perché nell'affrontare la dimensione dell'egualianza, occuparsi di donne impone di tener conto di “quella differenza tra il maschile e il femminile che qualifica l'umano stesso” (ivi, p. 21). Esaminare il tema del lavoro del-

3 Il ‘nuovo’ codice civile del 1865 consacrò la posizione di inferiorità della donna all'uomo e, in particolare, l'art. 134 c.c. descriveva compiutamente l'istituto dell'autorizzazione maritale stabilendo che: “la moglie non può donare, alienare beni immobili, sottoporli ad ipoteca, contrarre mutui, cedere o riscuotere capitali, costituirsi sicurtà, né transigere o stare in giudizio relativamente a tali atti, senza l'autorizzazione del marito. Il marito può con atto pubblico dare alla moglie l'autorizzazione in genere per tutti o per alcuni di detti atti, salvo a lui il diritto di revocarla”. Il contesto storico nel quale nasce l'istituto è puntualmente ricostruito da Pertici (2021), p. 286 ss.

4 L'istituto restò in vita fino al 1919, quando il Parlamento approvò la l. 17 luglio 1919, n. 1176, anche grazie all'opera di Lodovico Mortara, dapprima quale giudice e, in seguito, come politico nella qualità di Ministro di giustizia e affari di culto nel primo governo Nitti. Cfr. Atripaldi (2023), p. 43 ss.; Scarselli (2022), p. 1879 ss.; Sbanò, a cura di (2004); vicenda che è ricostruita anche nel romanzo di Cutrufelli (2016).

5 Cutrufelli (2016), p. 145.

le donne impone, dunque, “di confrontarsi con il problema antropologico che sta alla base della società sessuata: come distribuire, tra i sessi, l’equilibrio tra sfera pubblica e privata, tra lavoro e cura, tra denaro e dono” (ivi, p. 49).

La seconda constatazione: “le donne non sono tutte eguali” (ivi, p. 21). Esiste una “diversificazione della complessa sfera dell’universo femminile” (ivi, p. 90), sulla quale Luisa Corazza torna più volte a soffermarsi, ribadendo: “non tutte le donne si trovano nella stessa situazione (per età, per etnia, per istruzione, per collocazione territoriale, etc.” (ivi, p. 95). Si che, appiattirle a un unico comune denominatore (l’essere donna) significherebbe “ridurle al silenzio, cancellarle, teorizzarle”» (Nadotti, 2020, p. 22), ...e non conoscerle.

2. L’analisi dei dati e il persistente e profondo divario tra uomini e donne sul lavoro

Con queste premesse, l’opera procede mettendo ‘a nudo’ le principali criticità presenti nel mondo del lavoro al femminile, indagando le ragioni di una “parità mancata”. Ma il problema del “lavoro delle donne” è affrontato, con metodo storico/comparativo, guardando *oltre* il diritto antidiscriminatorio, considerato fondamentale, ma insufficiente: occorre confrontarsi con le politiche pubbliche e con le loro finalità redistributive per “verificare con quali strumenti si possono contrastare le disuguaglianze lavorative che ancora [ahinoi!] penalizzano le donne” (Corazza, 2025, p. 21).

Si parte, con rigore metodologico, dall’analisi e dal raffronto dei dati empirici, quantitativi e qualitativi, allo scopo di interpretare e comprendere il problema. Tre sono gli ambiti nei quali è possibile certificare un persistente profondo scarto tra uomini e donne sul lavoro: *in primis*, la *partecipazione delle donne al mercato del lavoro remunerato*. Seppure in costante miglioramento, il dato italiano è ancora lontano dagli standard fissati dalla *Strategia europea per l’occupazione*; secondo il *Global Gender Gap Report 2024*, l’Italia si colloca all’87° posto su 146 Paesi (e, rispetto al 2023, perde ben 8 posizioni). Prevalente è la presenza femminile nel pubblico impiego (circa i 2/3). In particolare, l’occupazione femminile si concentra in taluni settori (c.d. segregazione orizzontale): scuola; sanità; l’immobiliare; mentre il lavoro domestico è quasi interamente femminizzato (l’86,4% dei lavoratori assunti con regolare contratto è donna). Presenze infinitesimali (o assenze) si registrano, invece, nelle costruzioni, nella manifattura, nel settore dell’energia e nel campo dell’*Information and Communication Technology* (ITC). Quest’ultimo rappresenta il principale sbocco occupazionale per i laureati nelle discipline STEM (*Science, Technology, Engineering and Mathematics*), oggi numerosamente

al maschile, sul quale il mondo universitario (e non solo) da tempo si interroga, mettendo in campo azioni volte a ridurre le disuguaglianze già esistenti o emergenti in un prossimo futuro⁶. Ciò rappresenta, infatti, un segnale d'allarme non soltanto per un problema occupazionale delle donne in un settore altamente retribuito, ma anche in termini di sviluppo delle nuove tecnologie (*Artificial Intelligence*) che rifletteranno, in tal modo, i pregiudizi (*bias*) di chi le progetta, facendo riferimento a una visione falsata del mondo. Lo stesso è accaduto, ad esempio, con riguardo alla sperimentazione dei farmaci, ove ampia è stata – e in parte lo è tuttora – la scarsa rappresentatività femminile⁷.

Un secondo persistente e profondo scarto tra uomini e donne sul lavoro attiene al *glass ceiling* (c.d. soffitto di cristallo) che impedisce alle donne di raggiungere posizioni apicali (c.d. segregazione verticale). Anche qui, i dati statistici, indicano che la percentuale di donne con qualifica dirigenziale è soltanto del 21%, a fronte del 79% dei dirigenti uomini. Il tema è ben presente anche all'interno dell'università⁸: il recente rapporto Anvur⁹, fotografando il divario di genere rispetto all'accesso alle posizioni apicali nelle carriere accademiche negli ultimi dieci anni, mette in luce come, pur riscontrando nel tempo un incremento in tali ruoli, le donne restino in numero inferiore rispetto ai loro colleghi uomini¹⁰.

Infine, il divario retributivo (*gender pay gap*): la retribuzione annuale media è di euro 17.300 per le donne contro euro 24.500 per gli uomini. Aspetto che si riverbera sul conseguente divario pensionistico (*gender pension gap*): tema sul quale si sono, più di recente, accesi anche i fari del dibattito pubblico¹¹.

6 Tullio (2023), p. 181 ss.

7 Cfr. Palazzani (2015), pp. 129-143, la quale si sofferma anche sulle esigenze emergenti che mettono in luce la rilevanza della farmacologia di genere. Cfr., inoltre, Lombarts, Verghese (2022), pp. 1284-1287.

8 Dati che trovano riscontro anche nella recente redazione del Bilancio di genere 2024 dell'Università degli Studi del Molise.

9 I Focus del rapporto Anvur 2023, Analisi di genere, coord. Celletti (2024), spec. p. 33.

10 Va sottolineato che in Italia la percentuale di donne tra il personale docente universitario è inferiore a quella osservata in Europa e, pur migliorando negli anni presi in esame (2011-2022), l'incremento resta tra i più bassi a livello europeo negli stessi anni (l'Italia si colloca al quintultimo posto tra i Paesi europei): I Focus del rapporto Anvur 2023, cit., p. 52.

11 Ma "la questione è sul tavolo da tempo, se non da sempre": osserva Corazza (2025), p. 144.

Sullo sfondo restano altre questioni: la variabile territoriale (impressionante è il divario Nord/Sud d'Italia); la maternità (secondo i dati emerge che una donna su cinque esce dal mercato del lavoro dopo la nascita di un figlio o di una figlia); il livello di istruzione (che si riflette non soltanto sui dati occupazionali, ma anche sulla riduzione dell'abbandono del posto di lavoro dopo la nascita dei figli, per le madri istruite); il lavoro familiare (ossia quello non retribuito ma essenziale e che identifica, prendendo in prestito le parole di Katrine Marçal, "chi cucina la cena di Adam Smith"¹²); il lavoro di cura (che segna la c.d. doppia presenza delle donne: al lavoro e a casa); le molestie sessuali sui luoghi di lavoro, la violenza domestica ed economica.

3. Il lungo e tortuoso cammino della parità

Imprescindibili i richiami normativi. *In primis* alla nostra Carta costituzionale e al ruolo giocato dalle Madri costituenti nella redazione sia del principio di eguaglianza, 'formale' e 'sostanziale', sia del principio di parità retributiva: fu Lina Merlin a battersi per sancire espressamente il divieto di "distinzioni di sesso" (ex art. 3, comma 1) alla quale fece eco Teresa Mattei, la più giovane deputata italiana alla Costituente, che propose la nevralgica espressione della "rimozione degli ostacoli che limitano di fatto" l'eguaglianza tra i cittadini (art. 3, comma 2). Poi, ancora, Maria Federici, altra donna costituente a sostenere la parità retributiva, ex art. 37 cost. Disposizioni, tuttavia, per lungo tempo rimaste lettere morte, in quanto, in tale contesto storico, i summenzionati principi non trovarono applicazione: la Costituzione venne, infatti, relegata in un limbo e raffigurata ora quale mera elencazione di principi generali, da far valere soltanto in sede di interpretazione di enunciati normativi ordinari¹³, ora applicabile soltanto "indirettamente" o "per combinato disposto", ossia volta a disciplinare un rapporto giuridico unicamente mediante la contemporanea applicazione (o mediazione) di una norma ordinaria¹⁴.

12 Marçal (2016).

13 Teoria della rilevanza soltanto interpretativa della Costituzione: v.: Quadri (1974), p. 261 s., al quale si rinvia per ulteriori approfondimenti. Cfr., inoltre, Tarello (1980), p. 69, nota 56; sulla distinzione tra norme "programmatiche" e norme "precettive" v. Guastini (2004), p. 301 s.

14 Cfr., in particolare, Raiser (1990), p. 183 s.; Canaris (1999), p. 359 ss., secondo il quale l'incidenza dei diritti fondamentali sul diritto privato sarebbe diretta, mentre nei confronti dei soggetti di diritto privato sarebbe mediata. Per una sintesi dei contributi dottrinali e giurisprudenziali tedeschi che rappresentano lo zoccolo duro del dibattito sulla *Drittwirkung*, cfr. Femia (2018), p. VII ss.

L'assenza di leggi ordinarie rendeva, dunque, non effettivi tali principi. Sì che, se la Carta costituzionale proclamava che marito e moglie *sono* uguali, "senza distinzioni di sesso" (art. 3 cost.), giacché "il matrimonio è ordinato sull'eguaglianza morale e giuridica dei coniugi" (art. 29 cost.), di fatto ciò non accadeva, perché la disciplina codicistica continuò a sostenere la subordinazione della donna all'uomo. Ciò spiega il perché dell'esistenza: della *potestà maritale*, che elevava il solo uomo quale "capo della famiglia" (art. 144 c.c.); della *patria potestà*, che riconosceva al padre l'esercizio della potestà sui figli sino alla loro età maggiore o emancipazione (art. 316 c.c.); della *dote*¹⁵, prevista in capo alla donna e consistente in quell'insieme di beni che la moglie, o chi per ella, "apporta espressamente a questo titolo al marito per sostenere i pesi del matrimonio" (art. 177 c.c.) e, dunque, consentire al marito di esplicitare i suoi *doveri*, ossia "proteggere la moglie, [...] tenerla presso di sé e [...] somministrarle tutto ciò che è necessario ai bisogni della vita in proporzione delle sue sostanze" (art. 145 c.c.). Tutti istituti presenti fino al 1975, anno in cui entrò in vigore la *Riforma del diritto di famiglia*, che dispose – seppur infelicitemente – tale parificazione all'interno della coppia, mentre iniziò a trovare sempre maggiore accoglimento quel contrastato movimento di pensiero volto a disporre l'applicazione diretta della Costituzione, riassumibile con la formula "rilettura del codice civile e delle leggi speciali alla luce della legalità costituzionale"¹⁶. Applicazione diretta della Costituzione che comportò, in seguito, l'annullamento ad opera della Consulta del *reato di adulterio*, di cui poteva essere imputata la sola donna (reato che perdurò fino 1968)¹⁷ e l'abrogazione del *matrimonio riparatore* e del *delitto d'onore* (istituti rimasti presenti fino al 1981)¹⁸. E, di riflesso, per quanto attiene la proclamata parità tra uomini e donne nel lavoro e nella retribuzione (ex art. 37 cost.) va menzionato che perdurò il licenziamento per causa di matrimonio fino al 1963; epoca nella quale la lavoratrice, a parità di mansioni, percepiva uno stipendio inferiore a quello del collega maschio. Così come, sempre fino al 1963, venne vietato l'accesso alle carriere pubbliche per le donne, mentre per l'accesso alle carriere mili-

15 Cfr. Funaioli (1965), p. 32 ss.; Bonfatti (1991), p. 209 ss.

16 Perlingieri (2020), e Id. (2006), p. 1 ss. Ma v. Id. (1996), p. 807 ss., ove l'a. pone in luce il pensiero del Maestro S. Pugliatti (1949-50), p. 189 ss.; così anche Scalisi (2003) e Falzea (2003), p. 594 ss. Sulla diretta applicabilità dei principi al caso concreto v. anche Morelli (1996), p. 537 ss.

17 Corte cost., 16 dicembre 1968, n. 126, con riguardo al reato di adulterio (ivi la Consulta espressamente riconosce: "La legge, non attribuendo rilevanza all'adulterio del marito e punendo invece quello della moglie, pone in stato di inferiorità quest'ultima, la quale viene lesa nella sua dignità, è costretta a sopportare l'infedeltà e l'ingiuria, e non ha alcuna tutela in sede penale"), e Corte cost., 27 novembre 1969, n. 147, con riguardo al reato di concubinato. Sentenze che fecero cessare l'operatività delle disposizioni impugnate: rispettivamente degli artt. 559 e 560 c.p.

18 Abrogazione avvenuta con l. 5 agosto 1981, n. 442.

tari le donne dovettero attendere il 1999.

Il lettore è condotto con mano, in questo lungo e tortuoso cammino delle donne, fotografato nelle diverse epoche storiche con le varie conquiste legislative: la legge sulla protezione della maternità (1971) e quella sulla parità (1977), la legge sull'interruzione della gravidanza (1978). Senza dimenticare la c.d. legge sul divorzio (1970), anch'essa discussa, criticata proprio dalle donne le quali, inizialmente, non ben compresero quella sorta di strana, insolita parità tra i due partner¹⁹. La stessa Lina Merlin – poc'anzi menzionata tra le lungimiranti donne costituenti – giunse, invece, persino a etichettarla quale legge "incivile e retrograda"²⁰, promuovendo il successivo (e poi fallito) *referendum* abrogativo²¹.

Senza dimenticare che fino al 2013, poco più di dieci anni fa, il nostro codice civile, all'art. 316, riconosceva, in caso di "un incombente pericolo di un grave pregiudizio per il figlio", al solo padre il potere di "adottare i provvedimenti urgenti ed indifferibili". Senza dimenticare che fino al 2022, ossia tre anni fa, veniva disposta ancora in Italia l'attribuzione automatica del patronimico. Automatismo coraggiosamente superato grazie a una pronuncia della Consulta n. 131/2022 che, pur eliminando l'"invisibilità della donna"²² non cancella un'altra discriminazione tutt'oggi presente (in questo caso per l'uomo): l'aggiunta del cognome del marito alla moglie²³, ex artt. 143 bis e 156 bis, e non viceversa.

Tuttavia, seppur per indole o predisposizione, portata a rifugiarmi in questi temi, che ripercorrono l'evoluzione e l'affermazione dei diritti delle donne nel contesto del diritto

19 Sui 'funesti effetti' dell'innovazione cfr. la prospettiva esternata, in specie, da Rescigno (1970), p. 357 ss.; paragonò ciò che il partito dell'indissolubilità ottenne a un "biblico piatto di lenticchie" Giorgianni (1970), p. 354. Cfr., inoltre, Trabucchi (1971), p. 1 ss., e Zatti (1971), p. 30 ss.

20 Così Merlin (1974), p. 57. Una legge mossa da uno "spirito egoistico" che conduceva l'ex consorte (nell'immaginario del tempo sempre raffigurato quale entità maschile) ad allontanarsi lecitamente dall'altro cancellando, in un sol gesto, l'indissolubilità del matrimonio e "l'irrelevanza o l'illegittimità delle relazioni amorose che le persone sposate avevano con persone diverse": Rodotà (2015), p. 70 ss.

21 Referendum che si svolse, in seguito, il 12 e 13 maggio 1974, portando, invece, a una netta vittoria dei no (il 59,1%).

22 Corte cost., 31 maggio 2022, n. 131, in Fam. dir., 2022, p. 871-877, con nota di Al Mureden; Bardaro (2022), p. 872 ss.; più di recente, maggio (2024), p. 43 ss. Ma v., anche Corte cost., 21 dicembre 2016, n. 286, con nota di Tullio (2018), p. 294 ss.

23 Casaburi (2023), c. 2823 ss.

privato, ingannerei il lettore nel segnalare soltanto questi aspetti. Il lavoro monografico di Luisa Corazza ripercorre accuratamente tale cammino delle parità, andando oltre. Esso mette a fuoco la “discriminazione di genere” e passa a esaminare la faticosa affermazione delle azioni positive anche in Italia: dal diritto commerciale, che ha imposto all’interno dei Consigli di amministrazione delle società quotate e di quelle a partecipazione pubblica la presenza del genere sottorappresentato a 2/5; al lavoro pubblico, con la presenza dei Comitati Unici di Garanzia (CUG) e la sensibilizzazione alle pari opportunità con l’obbligo di redazione dei Piani di Azioni Positive (PAP), condizione necessaria per procedere a nuove assunzioni o anche alla redazione del Bilancio di genere.

4. Il *work life balance* e le sue “trappole”. Necessità di ripensare alla complessiva organizzazione del lavoro

Il volume non si limita a censire i fattori di discriminazione, e torna a rimarcare, con tono fermo e deciso, che “facilitare l’eguaglianza dei punti di partenza poco aiuta” (Corazza, 2025, p. 81), giacché il divario tra uomini e donne si produce proprio lungo il percorso. Si amplia, in tal modo, l’attenzione alle politiche pubbliche, seguendo un approccio “multidimensionale”. Ecco che assume rilievo il *work life balance* tornato al centro anche delle politiche europee con la direttiva n. 1158/2019 che tratta (non più della conciliazione, ma) “dell’equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza” (tema già presente all’art. 33 Carta UE).

La riflessione cade sulla flessibilità dei tempi di lavoro, riduzione dell’orario di lavoro, lavoro da remoto o agile, tutti strumenti diretti a favorire i genitori con figli fino a dodici anni di età, o i genitori con figli in condizioni di disabilità, o le persone con disabilità e i *caregiver*. Aspetti che sono ben definiti dall’autrice quali “trappole” per le donne! Già, perché il lavoro agile viene a relegare la donna nuovamente tra le mura domestiche e lo stesso part-time continua a contribuire alla marginalizzazione o ghettizzazione della donna sui luoghi del lavoro: si pensi che a usufruirne è, infatti, il 50% delle donne, mentre soltanto il 20% degli uomini sceglie un lavoro non a tempo pieno. Senza dimenticare, poi, il problema degli oneri di cura genitoriale che dopo la proclamata genitorialità condivisa, o “scoperta” del padre, giungono a ricadere, di fatto, sempre sulla madre.

Difficile discorrere di *genitori alla pari* là dove – se vero è che dal 2000, in un’ottica di superamento degli stereotipi di genere, i padri sono addirittura incentivati a far uso dei congedi parentali – di fatto le statistiche registrano una forte asimmetria del tempo dedicato alla cura dei figli. Difficile discorrere di *genitori alla pari* anche alla luce

dello scarno contributo offerto sul punto dalla normativa, anche dopo la Direttiva (UE) 2019/1158, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza, recepita in Italia attraverso il D.lgs. n. 105/2022, che si limita a sancire un congedo obbligatorio per il padre di soli dieci giorni²⁴. Difficile discorrere di *genitori alla pari* se tutto questo incide sul "monte ore lavoro" e sulla retribuzione, penalizzando le donne e foraggiando quel che è stato definito dal Premio Nobel per l'Economia nel 2023 (Claudia Goldin) "lavoro avido", ossia quello che paga di più...in base al maggior numero di ore lavorate dagli uomini.

"Trappole" che necessitano di un ripensamento complessivo dell'organizzazione del lavoro. Così come necessario è ripensare a quegli interventi che implicano una promozione del lavoro delle donne, come ad esempio i servizi di welfare. Occorre, dunque, rafforzare i servizi di cura all'infanzia (asili nido), o anche delle persone con disabilità o, ancora, delle persone anziane, sempre più numerose per via dell'innalzamento dell'età media della popolazione. Appello che resta, ormai da anni, però, disatteso: scarsa, purtroppo, è l'attenzione ancora oggi rivolta ai servizi nello sviluppo delle politiche sociali italiane. Tema che è ancora più avvertito al Sud, e nelle aree interne, dove le donne scontano situazioni di maggior svantaggio. E su questo aspetto, interessantissime sono le pagine nelle quali si fa luce sulla proliferazione nel nostro Paese del "mercato della cura" composto – come è noto – in prevalenza da donne immigrate (70% dei lavoratori domestici è di origine straniera) e caratterizzato da un altissimo ricorso al lavoro sommerso: colf, baby-sitter, badanti affrontano quella che è stata giustamente definita la "guerra tra povere". Come ben sottolineerà Luisa Corazza, nel testo: "il lavoro delle donne è nei fatti consentito dall'esclusione di altre donne dal lavoro tutelato, realizzando così una discriminazione intersezionale che opera su scala globale" (Corazza, 2025, p. 137 s.).

Concetto – quello di discriminazione intersezionale – che ha fatto di recente ingresso anche nella giurisprudenza italiana (ivi, p. 88): il caso noto come Elisabetta Franchi, ha trovato il suo epilogo nella sentenza del Tribunale di Busto Arsizio, ove è stato riconosciuto carattere discriminatorio alle affermazioni rese pubblicamente da un datore di lavoro "di 'puntare' per ricoprire le posizioni "importanti" della società su uomini o, altrimenti, su donne solo sopra i quaranta anni"²⁵, motivando tale preferenza col fatto che queste donne avrebbero già affrontato eventi della vita personale come matrimonio, maternità o separazione: "se dovevano sposarsi, si sono già sposate, se dovevano far

24 Corazza (2025), pp. 116 e 120. Cfr. Vitaletti (2022), p. 563 ss.

25 Trib. Busto Arsizio, 4 giugno 2024, n. 395, in www.dirittoantidiscriminatorio.it/assumo-solo-donne-over-40/.

figli, li hanno già fatti, se dovevano separarsi hanno fatto anche quello e quindi diciamo che io le prendo che hanno fatto tutti i quattro giri di boa, quindi sono lì belle tranquille con me a mio fianco e lavorano h24, questo è importante²⁶ (espressione diretta a configurare una discriminazione multipla, basata su genere ed età).

Intersezionalità che trova esplicito riconoscimento ora nella direttiva n. 970 del 2023, in tema di parità retributiva, ora nella direttiva n. 1385 del 2024 sulla lotta alla violenza contro le donne e alla violenza domestica.

Intersezionalità che apre all'importanza sulle differenze tra le donne, consentendo di abbandonare una visione unitaria della soggettività femminile: affrontare le discriminazioni di genere con la lente intersezionale aiuta, dunque, a cogliere la questione redistributiva.

La redistribuzione delle occasioni di lavoro e, quindi, di ricchezza, all'interno della società contemporanea²⁷.

5. Prospettive *de iure condendo*

In chiusura: prospettive *de iure condendo*. C'è dunque bisogno di ripensare il contenuto stesso delle normative sul lavoro. Le regole del lavoro sono state per anni costruite sulla base di un "mondo del lavoro androcentrico": questo è ben evidenziato dall'autrice sin dalla scelta dell'esergo quando, prendendo in prestito le parole di Michel de Montaigne, introduce il tema: "Le donne non hanno affatto torto quando rifiutano le norme di vita fatte proprie dal mondo, tanto più che sono gli uomini che le hanno fatte senza di loro". Il sistema va ripensato, tenendo presenti i bisogni della società contemporanea.

Quali, allora le prospettive future? Come deve avvenire questa redistribuzione del lavoro per colmare le differenze che attraversano lo stesso mondo delle donne? Come edificare la struttura di un 'nuovo diritto del lavoro' utilizzando (anche) le 'lenti' femminili? In questo lavoro monografico, l'autrice invita, con equilibrio e garbo, non soltanto a riflettere sul lavoro delle donne, in termini di diritti e opportunità, ma a nutrirci, alla luce delle trasformazioni sociali, "di quella rivoluzione silenziosa che ha portato le don-

26 Trib. Busto Arsizio, 4 giugno 2024, n. 395, cit.

27 Corazza (2025), pp. 92 e 99.

ne ad occupare ormai stabilmente (anche) l'ambito del lavoro retribuito²⁸.

E allora, ecco, interpretando credo il pensiero di tutte e di tutti, ringrazio Luisa Corazza per averci dato la possibilità, attraverso il suo sguardo e la sua penna, di analizzare come il lavoro femminile possa essere visto anche in una dimensione più umana, volto a porre al centro la persona e non il mercato, per la costruzione di un futuro equo e inclusivo.

Riferimenti bibliografici

AA.VV. (1974). *Un popolo al bivio. Referendum sul divorzio frontiera di libertà*, Comitato Nazionale per il referendum sul divorzio. Roma: Soc. Tipografica "Campo Marzio".

Al Mureden E. (2022). *Le nuove regole di attribuzione del doppio cognome tra eguaglianza dei genitori e tutela dell'identità del figlio*. Fam. dir., p. 882 ss.

Atripaldi M. (2023). *La lotta per l'uguaglianza: l'itinerario percorso da Lodovico Mortara nella "prolusione pisana" del 1889*. Consulta online, 1, p. 43 ss.

Bardaro L. (2022). *Il cognome dei figli tra istanze identitarie e uguaglianza dei genitori*. Foro nap., p. 872 ss.

bell hooks (2020). *Elogio del margine - Scrivere al Buio*. trad. e cura di M. Nadotti. Napoli: Tamu Edizioni.

Bonfatti S. (1991). *Dote*. Dig. disc. priv., Sez. civ., VII. Torino: Utet, p. 209 ss.

Canaris C.W. (1999). *L'incidenza dei diritti fondamentali nel diritto privato tedesco*. Studium iuris, p. 359 ss.

Casaburi G. (2023). *Il cognome delle donne, tra matrimonio e divorzio*. Foro it., I, c. 2823 ss.

Celletti A. (2024). *I Focus del rapporto Anvur 2023. Analisi di genere*.

Corazza L. (2025). *Il lavoro delle donne? Una questione redistributiva*. Milano: Franco-Angeli.

²⁸ Corazza (2025), p. 178.

- Cutrufelli M.R. (2016). *Il giudice delle donne*. Milano: Sperling & Kupfer.
- Falzea A. (2003). *Salvatore Pugliatti giurista innovatore*. Riv. dir. civ., I, p. 594 ss.
- Femia P. (2006). *Interpretazione a fini applicativi*. Napoli: Edizioni Scientifiche Italiane.
- Femia P. (2018). *Drittwirkung: principi costituzionali e rapporti tra privati. Un percorso nella dottrina tedesca*. Napoli: Edizioni Scientifiche Italiane, p. VII ss.
- Funaioli C.A. (1965). *Dote (dir. priv.)*. Enc. dir., XIV. Milano: Giuffrè, p. 32 ss.
- Giorgianni M. (1970). *Cinque note sul divorzio*. Pol. dir., p. 354 ss.
- Guastini R. (2004). *L'interpretazione dei documenti normativi*. Trattato di diritto civile e commerciale Cicu-Messineo, continuato da Luigi Mengoni. Milano: Giuffrè.
- Lombarts K.M.J., Verghese A. (2022). *Medicine Is Not Gender-Neutral - She Is Male*. N. Engl. J. Med., Mar 31, 386(13), p. 1284 ss.
- Maggio G. (2024). *Trasmissione del cognome ai figli e gestione del disaccordo tra genitori: attualità e prospettive*. Dir. succ. fam., p. 43 ss.
- Marçal K. (2016), *Who Cooked Adam Smith's Dinner?: A Story About Women and Economics*. London: Granta Books.
- Merlin L. (1970). *Intervista a*. Il Tempo, 2 dicembre 1970
- Morelli S. (1996). *L'applicazione diretta della Costituzione nei rapporti interindividuali*. Giust. civ., p. 537 ss.
- Palazzani L. (2015). *La sperimentazione sui minori e sulle donne: aspetti bioetici e bio-giuridici*. Riv. it. med. leg. dir. campo sanit., 1, pp. 129 ss.
- Perlingieri P. (1996). *Salvatore Pugliatti ed il "principio della massima attuazione della Costituzione"*. Rass. dir. civ., p. 807 ss.
- Perlingieri P. (2020). *Il diritto civile nella legalità costituzionale secondo il sistema italo-europeo delle fonti*, I-V. Napoli: Edizioni Scientifiche Italiane.

Pertici A. (2021). *Il difficile cammino dell'uguaglianza di fronte alle differenze di genere. Disuguaglianze e discriminazioni nelle "stagioni" dell'ordinamento italiano. Annuario 2019. Eguaglianza e discriminazione nell'epoca contemporanea*. Napoli: Editoriale Scientifica, p. 286 ss.

Pugliatti S. (1949/50). *La retribuzione sufficiente e le norme della Costituzione*. Riv. giur. lav., I, p. 189 ss.

Quadri R. (1974). *Dell'applicazione della legge in generale*. Commentario del Codice civile Scialoja e Branca. Bologna-Roma: Zanichelli-Società editrice del Foro italiano.

Raiser L. (1990). *Il compito del diritto privato*, trad. it. di M. Graziadei. Milano: Giuffrè.

Rescigno P. (1970). *Cinque note sul divorzio*. Pol. dir., p. 357 ss.

Rodotà S. (2015). *Diritto d'amore*. Roma-Bari: Laterza.

Sbano N. (2004). *Donne e diritti. Dalla sentenza Mortara del 1906 alla prima avvocat italiana*. Bologna: Il Mulino.

Scalisi V. (2003). *Teoria e metodo in Salvatore Pugliatti. Attualità di un insegnamento*. Riv. dir. civ., I, p. 594 ss.

Scarselli G. (2022). *Lodovico Mortara, l'avvocato che diventò Primo Presidente della Corte di Cassazione*. Scritti in onore di Bruno Sassani, II. Pisa: Pacini Giuridica, p. 1879 ss.

Tarello G. (1980). *L'interpretazione della legge*. Trattato di Diritto civile e commerciale Cicu e Messineo, continuato da Luigi Mengoni. Milano: Giuffrè.

Trabucchi A. (1971). *Matrimonio e divorzio*. Riv. dir. civ., 1971, I, p. 1 ss.

Tullio L. (2018). *Il cognome del figlio tra pari dignità dei genitori e diritto all'identità del minore*. Rass. dir. civ., p. 294 ss.

Tullio L. (2023). *Materie STEM e convenzioni sociali*. Riv. giur. Molise Sannio, 3, p. 181 ss.

Vitaletti M. (2022). *Equilibrio tra attività professionale e vita familiare. Il decreto legislativo di attuazione della Direttiva n. 2019/1158*. Riv. giur. lav. prev. soc., I, p. 563 ss.

Zatti P. (1970). *La legge sul divorzio: contenuti e spunti problematici*. Pol. dir., II, p. 30 ss.

Il lavoro delle donne tra illuminanti teorie e nuove trappole: la via maestra di Luisa Corazza

di Lorenzo Zoppoli¹

SOMMARIO: 1. Discriminazione, discriminazioni, vulnerabilità. 2. Il diritto antidiscriminatorio postcategoriale e la trappola dell'universalismo fallace. 3. Il riequilibrio nel lavoro di cura e le nuove trappole (part-time, lavoro da remoto, congedi asimmetrici). 4. Il lavoro delle donne (non solo delle lavoratrici subordinate) al centro: la crucialità teorico-pratica dei servizi per le famiglie. 5. La questione retributiva e le incognite della massima trasparenza. 6. La via maestra è un (parziale) ritorno alla "via vecchia"?

1. Discriminazione, discriminazioni, vulnerabilità

Già ho avuto modo di esprimere il mio ampio apprezzamento per il libro di Luisa Corazza nella sua vita precedente di relazione introduttiva alla discussione che si sviluppò al XXI congresso nazionale dell'Associazione Italiana di Diritto del Lavoro e della Sicurezza Sociale (AIDLASS) del 2024. Bene ha fatto però Luisa a pubblicare le sue riflessioni anche in un volume che fornisce un contributo a tutto tondo sulla questione del lavoro delle donne e, soprattutto, sui limiti che la cultura giuridica mondiale ha rivelato nell'apprestare rimedi efficaci a superare davvero le antiche, profonde e multiformi sperequazioni riconducibili in un modo o nell'altro all'appartenenza di genere.

Il punto di partenza assai utile per i giuristi è quello di una sorta di check-up per il diritto antidiscriminatorio, ormai divenuto una vera e propria branca del diritto, non solo del diritto del lavoro, cresciuta enormemente negli ultimi 25 anni, secondo percorsi politico-culturali assai avanzati, talvolta difficili da comprendere se guardati con gli occhiali di chi, non solo nel mondo ma anche in Occidente, è rimasto indietro nello sviluppo sfrenato delle società di mercato basate sull'ultraconsumismo. Già dalle pagine introduttive l'autrice, del resto, ci avverte della necessità di andare "oltre" questo orizzonte per trovare quelle soluzioni che ancora mancano.

¹ Professore ordinario di Diritto del lavoro presso l'Università di Napoli Federico II.

Prima però di entrare in aspetti più specifici e tecnici, vorrei subito segnalare quello che a me pare uno snodo fondamentale attraverso cui il libro riesce a fornire una preziosa bussola per cogliere il gigantesco movimento culturale che ha spinto in avanti il diritto antidiscriminatorio. Questa bussola ruota tutta intorno alla rilevanza crescente che ha assunto la nozione giuridica di discriminazione, al suo moltiplicarsi e interno articolarsi e, infine, alla problematicità di una ricomposizione condivisa e ancora coerente con la finalità primaria di trovare soluzioni appaganti alla “questione” del lavoro delle donne.

Detta così suona però troppo asettica e criptica, come se in fondo si trattasse di una bussola inutile o, al contrario, compiacente, buona per seguire quasi qualunque strada preferisca chi prende a utilizzarla. Infatti un primo risultato del percorso serrato che Luisa ci fa fare attraverso una breve storia del diritto antidiscriminatorio conduce pianamente alla nota fotografia di una discriminazione come situazione illegittima che, dal semplice radicamento intorno a vicende legate talvolta alla razza ma assai più spesso al genere (inteso come sesso biologico), evolve verso la moltiplicazione delle nozioni di discriminazione, anzitutto per i fattori ritenuti base illegittima di differenti trattamenti, ma anche come modalità e intenzionalità di comportamenti, finalità esimenti, regimi probatori e processuali. Insomma, l'utilizzatore della citata bussola, pure tecnicamente attrezzato sotto il profilo giuridico, potrebbe non cogliere fino in fondo le conseguenze delle diverse strade percorse se non risalisse alle più ricche matrici storico-culturali che a quella bussola hanno portato. Per questa risalita occorre fare due operazioni non scontate: affiancare alla nozione giuridica di discriminazione un'altra categoria concettuale, di certo più ampia e proteiforme, cioè la vulnerabilità; e metterla in relazione alla pluralità delle nozioni di discriminazione in ragione dei fattori su cui la discriminazione risulta basata, ponendosi anche l'increscioso problema della gerarchia tra le discriminazioni (vastissima la bibliografia: v., da ultime, Barbera, 2025; Ranieri, 2025). Tutti passaggi complessi che nel volume vengono affrontati di petto (v. pp. 84-85) e che inducono l'autrice a segnalare come sia di grande rilievo quella risoluzione del Parlamento europeo del 2018 (n. 2685) che ha con chiarezza indicato come la combinazione di due fattori discriminatori (donna + disabilità) produce il massimo della vulnerabilità dei soggetti potenzialmente esposti.

Qui a mio parere si accende un faro su come possa improvvisamente incagliarsi la complessa bussola posta al centro del diritto antidiscriminatorio messa a punto da una lunga evoluzione legislativa e giurisprudenziale di tanti Stati del progredito Occidente. In effetti il faro mostra quasi un'ovvietà: le donne non sono tutte eguali tra loro! Luisa cita qui (p. 85) un'autrice diretta ed efficace, bell hooks, molto nota alle addette ai lavori, che denuncia il “vizio logico o concettuale” nella “tensione omologante che

vorrebbe fare di ogni donna l'alleata naturale di ogni altra donna". Potrebbe sembrare una sorta di Nemese verso chi nel principio di eguaglianza formale ha sempre visto un'insopportabile astrazione, strumento di oppressione proprio verso la donna (v. i saggi in *Femminismo giuridico* 2019, in particolare Giorgi con prospettiva storica). Non basta allora "il diritto diseguale" a concretizzare le tutele, a restituire al genere discriminato tutto quanto è stato tolto? La questione delle donne non è più essenzialmente una questione di genere? La tutela antidiscriminatoria deve essere una tutela attrezzata a discernere donna da donna: quella nera da quella bianca, quella disabile da quella in piena salute, quella anziana da quella giovane, quella ricca da quella povera? Basta a tal fine parlare di discriminazioni plurime o intersezionali? Ma allora tutele calibrate sui più poveri possono agevolare le donne più di quanto non lo faccia il divieto di discriminare per sesso negli accessi alla dirigenza? Certo possono essere strumenti da attivare tutti insieme. Ma se occorre distribuire risorse scarse? E se proprio una politica antidiscriminatoria troppo proteiforme e sofisticata facesse perdere di vista il genere? E le donne si vedessero di nuovo ai margini della grande strada del diritto antidiscriminatorio?

Tutte domande complesse, figlie di una modernità complessa, specie davanti a un certo revanchismo culturale nelle questioni di genere o, come taluno ironizza, a un movimento anti-woke strabordante che tende a ripristinare antiche convinzioni e correlati assetti sociali. Ma, dice giustamente Luisa, non è solo una questione di fermare la reazione e i controrivoluzionari. Ci sono problemi e correnti di pensiero che vengono dall'interno di filosofie e movimenti che hanno contribuito a costruire la bussola del diritto antidiscriminatorio. *In primis* quel "pensiero femminista contemporaneo" grazie al quale "è possibile mettere a fuoco la diversificazione dell'universo femminile" (p. 21).

Ecco vale allora la pena di conoscere meglio tappe e protagoniste di questo pensiero femminista: sia quelle ricordate da Luisa Corazza sia quelle che suggeriscono altre studiose. Anche se correrò il rischio di essere considerato un "intruso"², provo qui a proporre una mia lettura, consapevole che per le addette ai lavori dirò molte cose ovvie. Una preghiera però: vorrei solo essere considerato un intellettuale moderno (nel senso di Bauman, 1992), che, lungi dal creare o ricreare sistemi, ambisce solo a far comunicare universi, convinto che comunicare è il primo passo per superare le frontiere/barriere che vanno davvero considerate deleterie per il progresso dell'umanità.

2 Ovviamente mi sento "intruso" in quanto "maschio" perché da giurista la questione mi appassiona da tempo. Per chi volesse dettagli, sia consentito un rinvio a Zoppoli (2025).

2. Il diritto antidiscriminatorio postcategoriale e la trappola dell'universalismo fallace

La mia breve incursione nel pensiero femminista comincia ancora da una citazione di Luisa di una leader del femminismo c.d. della terza ondata, Crenshaw. Si intende per tale quella corrente del pensiero femminista che, negli anni Novanta, tende a superare sia il femminismo emancipatorio delle origini sia quello della differenza, collocabile negli anni Settanta (v. la sintesi efficace di Burchi, 2024; v. anche, di recente, Coppola, 2025). E che impernia le sue riflessioni sulla intersezionalità e sul superamento di una concezione astratta del genere come categoria: come scriverà efficacemente Nancy Fraser – pure ampiamente considerata da Luisa – il genere non è una categoria in sé sufficiente a fondare politiche antidiscriminatorie e realmente egualitarie, perché è “una categoria ibrida radicata contemporaneamente nella struttura economica e nella gerarchia di status della società” (p. 93). Non ci sarebbe dunque un'alternativa tra politiche redistributive (sostenute dal primo femminismo) e istanze di riconoscimento (proprie del femminismo della differenza), ma andrebbero perseguite entrambe.

L'intersezionalità è dunque “probabilmente l'intuizione più significativa introdotta nell'analisi femminista dopo l'elaborazione del pensiero della differenza” (p. 94), (appunto a proposito di Crenshaw). E porta a una “diversificazione delle politiche promozionali” (p. 95) con un approccio da *Empirical Labor Economics* saldamente basata sugli studi della Nobel per l'economia Claudia Goldin.

A questo punto però, prima di proseguire nella lettura del libro di Luisa, io, sempre sulla scorta del pensiero femminista, aggiungerei qualcosa senza la quale la strada conciliativa indicata da Luisa sulla base di questi robusti studi interdisciplinari appare sin troppo facile da percorrere e, perciò stesso, ingannevole.

Questo qualcosa attiene all'individuazione di un luogo preciso della trasformazione necessaria per valorizzare il lavoro delle donne: cioè la “casa”, la famiglia, l'*oikos* greco come “organismo sociale, collettivo e dinamico”. Se si tralascia l'evoluzione del pensiero femminista rispetto al rapporto tra casa e lavoro, si rischia di prendere sviste colossali. Alle origini le donne, in prevalenza lavoratrici domestiche, erano considerate alla stregua degli operai e il lavoro domestico nelle prime rivendicazioni era considerato da remunerare al pari del lavoro operaio, senza però che sembrasse essenziale cambiare la collocazione delle donne nel mercato del lavoro (ancora oggi del resto il 95% circa del lavoro di cura è svolto da donne che spesso rinunciano a lavorare fuori casa; se questo lavoro dovesse essere retribuito occorrerebbero oltre 470 miliardi di euro, pari al 26% del Pil italiano: i dati sono tratti da una ricerca di OIL e Federca-

salinghe dell'ottobre 2025). Questa concezione, non del tutto superata, è stata però marginalizzata dalle sostenitrici della “doppia presenza”, cioè di politiche promozionali che consentissero di rinominare e concettualizzare sia la casa sia il lavoro produttivo rendendoli a misura di entrambi i generi. Si parla al riguardo di una “femminilizzazione positiva” del mercato del lavoro e di politiche che dovrebbero tendere soprattutto a “conciliare” lavoro di cura e lavoro produttivo sia per le donne che per gli uomini. Lungo questa strada si son fatte grandi battaglie e si sono anche realizzati importanti successi: ad esempio molto è cresciuto rispetto agli anni Ottanta il tasso di attività delle donne. Ma non tutto è oro quel che luce.

Secondo altre/i, infatti, ciò che davvero è accaduto negli ultimi decenni del Novecento è stato un processo di “*domestication*” (Casalini, 2018) dell'intero mercato del lavoro. Le donne hanno ricevuto una poderosa spinta ad entrare nel mercato del lavoro proprio perché il loro ingresso avveniva a costi più bassi della forza lavoro maschile. Ma ben poco si è fatto per alleviare o radicalmente trasformare il loro ruolo nell'*oikos*, dove sono rimaste le sole a conoscere “il posto dei calzini” (Marazzi, 1999). Quindi, al di là della crescita occupazionale delle lavoratrici, la femminilizzazione reale è stata una femminilizzazione negativa caratterizzata da due fenomeni: “inclusione differenziata” delle donne sui mercati esterni del lavoro e svalorizzazione del lavoro meno qualificato o retribuito – reso più accessibile alle donne – in cui la doppia presenza ha avuto il significato non di mettere fine alla pratica “paghi uno e prendi due”, ma di dimezzare le paghe raddoppiando i lavoratori. Così i tassi di occupazione femminile sono cresciuti, ma senza costi aggiuntivi per le imprese e con poche variazioni nei ruoli familiari. Una vera e propria “rivoluzione inattesa” in cui le donne hanno guadagnato poco come categoria, anche se si è offerta loro una chance di liberazione individuale basata sulla performance nei settori dell'economia più sviluppati o pronti a sostenere le carriere delle donne più brillanti e competitive.

Qui ci sarebbe anche un warning della stessa Nancy Fraser che, individuando una linea di tangenza tra idee “*queer*” – in sintesi brutale: “non conta il sesso, ma la creatività” – e richieste del nuovo mercato capitalistico, segnala come il femminismo della terza ondata dischiuda una diversa linea promozionale del lavoro delle donne che può fare a meno della categoria omologante ma si incentra sulle capacità individuali di ciascuna donna.

In questa chiave l'emancipazione della donna dall'omologazione categoriale può anche mettere in seconda fila le politiche di genere e far leva sulle pari opportunità o le capabilities, incentrate su concetti di giustizia ed equità non necessariamente coerenti con l'obiettivo iniziale del movimento femminista di combattere gli squilibri di genere.

Questo nuovo dualismo secondo alcune (Dominijanni, 2017) è volto a “spuntare l’originalità della rivoluzione femminista” e a portare tutto indietro, all’interno di un’alternativa paradigmatica incentrata da un lato sull’approccio marxista (le donne oppresse tra gli oppressi) e dall’altro sul modello liberaldemocratico, in cui le donne sono cittadine dimezzate in attesa di inclusione paritaria essenzialmente individuale e meritocratica.

Quando ho realizzato questo scenario, per usare una metafora tennistica, mi è parso di assistere a un match tra campioni di altri tempi – che so, Venus Williams contro Novak Djokovic – ancora fenomenali ma indubbiamente sul viale del tramonto. Poi ho ripreso il libro di Luisa, sperando di trovare le chiavi per aprire nuove strade verso un superamento delle barriere tra lavoratrici e lavoratori che non sia illusorio o meramente mimetico di modelli usuranti per tutti.

E dalla lettura delle pagine seguenti sono emerse due prospettive di approfondimento, che possiamo, per comodità di sintesi, ricondurre ad altre due studiose, Susanne Baer e Claudia Goldin.

3. Il riequilibrio nel lavoro di cura e le nuove trappole (part-time, lavoro da remoto, congedi asimmetrici)

La prima, seguendo la strada dell’intersezionalità, mi pare porti gradualmente verso un superamento del diritto antidiscriminatorio omologante, ma segnalando l’importanza di mantenere alta la frontiera delle tutele antidiscriminatorie ponendo l’accento sul comportamento discriminatorio, pur sapendo che divieto e relative sanzioni si allontanano da una prospettiva rigorosamente di genere. Si supera così il vecchio diritto antidiscriminatorio, abbandonando un piano strettamente identitario, senza rinunciare a un potenziamento delle risorse giuridiche che possono arginare ogni tipo di discriminazione.

Questa prospettiva però non impedisce la ripresa di politiche generalmente egualitarie, mettendo a punto strumenti per capire in modo più sofisticato in quali ambiti occorre agire per rimuovere politiche gestionali o sedimentazioni regolative o prassi settoriali/aziendali che ostacolano più avanzati traguardi paritari tra lavoratrici e lavoratori rispetto a quelli esistenti. Dentro questo filone c’è tutta la questione della trasparenza retributiva, su cui sempre più investono gli ordinamenti giuridici europei (e l’Italia non è fanalino di coda). Ma soprattutto c’è la forte segnalazione della “multidimensionalità del problema” (p. 93) del lavoro delle donne. Che non può essere affrontato solo con divieti di discriminazione ma con politiche redistributive.

Necessità e profondità di queste politiche “interventiste” emergono con chiarezza dagli studi dell’economista Claudia Goldin (Nobel nel 2023), studi di ampia prospettiva storica che riconoscono alla civiltà industriale meriti, ma soprattutto demeriti quanto ad un’equa promozione del lavoro delle donne. Luisa ne propone un’efficace sintesi (pp. 97-99), che richiamo qui soprattutto per due aspetti: la centralità delle dinamiche riproduttive e la conferma che a partire dagli anni Novanta dello scorso secolo la crescita salariale ha penalizzato le donne. Che vuol dire per Goldin una cosa precisa: il modello del “supercapitalismo” – incentrato sulla marcata liberazione dei vincoli al funzionamento del mercato sempre più basato su competizione sfrenata, finanziarizzazione dell’economia, massimizzazione dei profitti nei tempi più brevi – ha reso “avido” il lavoro prestato con finalità produttive lasciando di nuovo sole le donne nel lavoro riproduttivo. Il lavoro avido è quello che chiede a lavoratrici e lavoratori sempre più del loro tempo cercando di pagarlo il meno possibile.

Per arginare questi fenomeni la ricetta è sempre quella di “*policy mix*” (p. 99), ma nella consapevolezza che senza interventi decisi sulle regole di fondo del sistema economico (“politica economica generale” dice Luisa) si cade ancora nella trappola di “un universalismo fallace” (p. 102).

4. Il lavoro delle donne (non solo delle lavoratrici subordinate) al centro: la crucialità teorico-pratica dei servizi per le famiglie

Gli ultimi due capitoli del libro sono giustamente dedicati ad analizzare alcune delle principali direttrici in cui si manifesta quel mix di policies che sotto molti punti di vista appaiono il minimo necessario. Voglio subito dire che lo spirito critico di Luisa si esprime a piene mani anche riguardo a tali politiche, ribadendo in qualche modo che la questione delle donne si risolve solo andando “oltre” il fenomeno strutturale che lo ha riproposto con tratti di nuova gravità, cioè il supercapitalismo. A tal fine non basta neanche andare oltre il diritto antidiscriminatorio, riprendendo con decisione il versante delle azioni positive, pure magari tradotte in quelli che oggi chiamiamo accomodamenti ragionevoli (più possibilista al riguardo Voza, 2025). La trappola dell’universalismo fallace è sempre dietro l’angolo.

Con questa avvertenza si comprende bene come Luisa, pur apprezzando la grande spinta europea a riconoscere doveri e diritti in tema di *family care* a donne e uomini sempre più in egual misura, senza neanche circoscrivere il campo delle tutele solo al lavoro subordinato, ne segnali soprattutto i limiti. E il rischio che anche dentro le innovazioni più promettenti (congedi, part timers, lavoro da remoto, lavoro autonomo,

nuovo welfare) si celino nuove trappole per mantenere le donne più ancorate al lavoro riproduttivo di quanto non lo siano gli uomini (v., di recente, anche D'Onghia, 2025). Nonostante i tanti segnali nell'evoluzione normativa (anche successivi al libro di Luisa, si pensi al d.lgs. 62/2024 in tema di disabilità; alla sentenza CGUE dell'11 settembre 2025 sull'estensione degli accomodamenti ragionevoli anche a lavoratori e lavoratrici *care giver*, ovvero a coloro che, pur non presentando una disabilità personale, prestano assistenza a un familiare disabile) c'è sempre in agguato la realtà della vita quotidiana nelle famiglie e nelle imprese, dove resistere al lavoro avido è più facile per le donne ma, paradossalmente, a discapito delle sorti del genere quando frequenta il mercato del lavoro "esterno".

5. La questione retributiva e le incognite della massima trasparenza

Anche per questo Luisa non disdegna affatto le politiche del diritto basate sulla questione retributiva e sulle misure volte a rendere massimamente trasparenti le condizioni praticate nelle imprese. Dalle moderne misure di contrasto del *gender pay gap* vengono molte speranze che Luisa non nega. Però anche a tal riguardo i limiti sono tanti: di degenerazioni in prassi burocratiche; di annacquamento dei criteri per far emergere le disparità; di scarsa reattività di imprese e amministrazioni; di sostanziale accettazione sociale delle situazioni di disparità pure emerse con chiarezza. Per cui si ha l'impressione che il *policy mix* – visto attraverso due dei suoi principali e più moderni assi portanti – non solo non ci allontani dalla trappola dell'universalismo fallace, ma possa solo alimentare illusioni senza incidere nella realtà.

6. La via maestra è un (parziale) ritorno alla "via vecchia"?

Dinanzi a un quadro in gran movimento ma dal disarmante bilancio in prevalenza negativo quanto a impatti sulla questione delle donne, Luisa ha ancora il merito di suggerire qualche percorso per andare avanti. La ricetta di Luisa in fondo si può sintetizzare così: "riaprire vecchie strade da percorrere fino in fondo con nuova determinazione". Ad esempio, si può rilanciare la validità assiologica e pratica di una rigorosa parità di trattamento, ora forse rafforzata dalle regole sulla trasparenza. Si può puntare sul rilancio del ruolo del sindacato, per un verso, e degli organismi di parità, per l'altro. Il primo appare sfiancato, ma Luisa coglie segnali di buona volontà e di rinnovamento nel protagonismo specificamente sindacale delle donne. Gli organismi di parità non hanno dato buona prova, almeno nel nostro Paese, ma si possono potenziare cogliendo l'occasione delle direttive Ue gemelle da trasporre entro il 2026. Tornando alla me-

tafora tennistica, ci si potrebbe consolare con i nuovi campioni italiani e non (Paolini, Sinner, Alcaraz) che quanto a determinazione nulla hanno da invidiare ai vecchi Williams e Djokovic, ma forse sanno utilizzare meglio nuovi metodi e materiali per dare efficacia massima al loro gioco. In ogni caso la partita – ovvero la “questione del lavoro delle donne” – sembra ancora tutta da giocare.

Riferimenti bibliografici

Barbera M. (2025). *Il diritto antidiscriminatorio oggi. False e vere questioni*. WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”.IT - 495/2025.

Bauman Z. (1992). *La decadenza degli intellettuali. Da legislatori a interpreti*. Torino: Bollati Boringhieri.

bell hooks (2022). *Da che parte stiamo: la classe conta*. Napoli: Tamu edizioni.

Burchi S. (2024). *Le donne e il lavoro. Casa versus lavoro*, in Mari G. et al. (a cura di). *Idee di lavoro e di ozio per la nostra civiltà*. Firenze: Firenze University Press, p. 1617 ss.

Casalini B. (2018). *Il femminismo e le sfide del neoliberismo. Postfemminismo, sessismo, politiche della cura*. Roma: IF Press.

Coppola F. (2025). *Madri si nasce?* in www.letteratemagazine del 21 ottobre.

Dominijanni I. (2017). *Un/domesticated feminism*. *Soft Power* 4, 2, p. 12 ss.

D’Onghia M. (2025). *Una lettura femminista delle politiche sociali, a partire dall’origine (patriarcale) del Welfare State*. In corso di pubblicazione in *Lavoro e diritto*.

Giorgi C. (2019). *Differenza/eguaglianza*. In Simone A., Boiano I., Condello A. (a cura di), *Femminismo giuridico. Teorie e problemi*. Milano: Mondadori.

Marazzi C. (1999). *Il posto dei calzini. La svolta linguistica dell’economia e i suoi effetti sulla politica*. Torino: Bollati Boringhieri.

Ranieri M. (2025). *I principi di non discriminazione*. In Amoroso G., Di Cerbo V., Mare-sca A. (a cura di). *Trattato di diritto del lavoro*. Milano-Parigi: Giuffrè Francis Lefebvre, parte VI.

Voza R. (2025). *Femminismi e diritto antidiscriminatorio: contaminazioni e conflitti*. In corso di pubblicazione in *Lavoro e diritto*.

Zoppoli L. (2025). *La questione di genere tra ricordi personali e dinamiche ordinamentali*. In Loffredo A., Calvellini G. (a cura di), *Diritto del lavoro: politiche, memoria e immaginazione. Liber amicorum per Lorenzo Gaeta*. Napoli: Editoriale scientifica (in corso di pubblicazione).

Fin dalla sua costituzione, la Fondazione Giacomo Brodolini si è preoccupata di diffondere la conoscenza dell'attività scientifica e culturale svolta. L'attività editoriale è divenuta nel corso degli anni sempre più intensa, al punto da avviare, nel 1984, una linea nuova per pubblicare i principali risultati dell'attività di ricerca. Nascono i Quaderni della Fondazione Brodolini. Negli anni, viene collezionata una serie di volumi che mettono a disposizione del mondo scientifico, universitario e delle organizzazioni sociali, i risultati dell'attività di ricerca svolta dalla Fondazione in tutti gli ambiti di studio.



Quaderni

Fondazione
Giacomo **Brodolini**



Fondazione
Giacomo **Brodolini**