

Luisa Corazza

# Il lavoro delle donne? Una questione redistributiva

Prefazione di  
**Silvana Sciarra**

**Diritto  
del Lavoro**

NEI SISTEMI GIURIDICI NAZIONALI,  
INTEGRATI E TRANSNAZIONALI

**Collana fondata da Giuseppe Pera  
Diretta da Franco Liso, Luca Nogler  
e Silvana Sciarra**

**FRANCOANGELI**

## Informazioni per il lettore

Questo file PDF è una versione gratuita di sole 20 pagine ed è leggibile con **Adobe Acrobat Reader**



La versione completa dell'e-book (a pagamento) è leggibile **con Adobe Digital Editions**.

Per tutte le informazioni sulle condizioni dei nostri e-book (con quali dispositivi leggerli e quali funzioni sono consentite) consulta [cliccando qui](#) le nostre F.A.Q.





*Collana fondata da Giuseppe Pera*

*Diretta da Franco Liso, Luca Nogler e  
Silvana Sciarra*

**Comitato scientifico:** Maria Vittoria Ballestrero (Università di Genova) – Luisa Corazza (Università del Molise) – Nicola Countouris (University College London) – Riccardo Del Punta (Università di Firenze) – Bruno De Witte (University of Maastricht) – Maximilian Fuchs (Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt) – Antonio Lo Faro (Università di Catania) – Magdalena Nogueira Guastavino (Universidad Autónoma de Madrid) – Paolo Pascucci (Università di Urbino) – Roberto Pessi (Università Luiss Guido Carli) – Roberto Romei (Università di Roma 3) – Valerio Speciale (Università di Pescara) – Quanxing Wang (Shanghai University of Finance and Economics)

**Redazione:** Maria Paola Aimo (Università di Torino) – Matteo Borzaga (Università di Trento) – Orsola Razzolini (Università di Genova)

I contributi pubblicati sono sottoposti a referaggio anonimo "double blind"

Con l'integrazione innescata dalla globalizzazione dei mercati economici e finanziari, il diritto del lavoro è entrato dovunque in una fase di ripensamento dei propri presupposti sistematici e valoriali. I sistemi nazionali tendono a integrarsi in quelli sovranazionali e si affermano nuove relazioni transnazionali, che richiedono di essere individuate, analizzate e regolamentate con strumenti vincolanti e non.

La prestigiosa Collana di diritto del lavoro, già diretta dall'indimenticato Giuseppe Pera, viene così riattivata in un contesto che presenta forti elementi di novità, sia dal punto di vista dei fenomeni regolati, sia delle risposte regolative, sia della metodologia d'analisi.

La Collana, aperta a contributi relativi a tutti i sistemi giuridici, intende favorire il confronto con le nuove prassi internazionali e con l'analisi economica, nella prospettiva di misurare le conseguenze delle diverse scelte regolative. I direttori auspicano che il confronto tra sistemi nazionali di diritto del lavoro possa essere il frutto di analisi comparate metodologicamente corrette, aperte all'analisi del contesto socio-economico, culturale e antropologico di riferimento.

Nella consapevolezza che il diritto del lavoro oggi non possa prescindere da un dialogo sistematico con le altre discipline giuridiche, né da un confronto con l'evoluzione del pensiero giuridico nel contesto europeo e "mondiale", la Collana intende ospitare contributi di studiosi non solo italiani ed è aperta alla prospettiva di pubblicazioni in lingue diverse. Per raggiungere questi obiettivi, la Collana ospita nel comitato scientifico studiosi di varie nazionalità, in modo che siano rappresentate le culture accademiche delle differenti parti del pianeta.

La Collana vuole, inoltre, contribuire a un'esigenza di rinnovamento che è ormai ampiamente avvertita nell'accademia italiana e dedica la massima attenzione alla verifica della qualità dei prodotti scientifici, utilizzando rigorosi criteri di valutazione.

I lettori che desiderano informarsi sui libri e le riviste da noi pubblicati  
possono consultare il nostro sito Internet:  
[www.francoangeli.it](http://www.francoangeli.it) e iscriversi nella home page  
al servizio “Informatemi” per ricevere via e.mail le segnalazioni delle novità.

# **Il lavoro delle donne? Una questione redistributiva**

Prefazione di  
**Silvana Sciarra**

**Diritto  
del Lavoro**

NEI SISTEMI GIURIDICI NAZIONALI,  
INTEGRATI E TRANSNAZIONALI

**FRANCOANGELI**

Il volume è stato pubblicato con il contributo del Dipartimento di Economia dell'Università degli Studi del Molise.

Isbn: 9788835177319

Copyright © 2025 by FrancoAngeli s.r.l., Milano, Italy.

*L'opera, comprese tutte le sue parti, è tutelata dalla legge sul diritto d'autore. Sono riservati i diritti per Text and Data Mining (TDM), AI training e tutte le tecnologie simili. L'Utente nel momento in cui effettua il download dell'opera accetta tutte le condizioni della licenza d'uso dell'opera previste e comunicate sul sito [www.francoangeli.it](http://www.francoangeli.it)*

*a Gisella Possenti e a Giorgio Corazza,*  
maestri di eguaglianza, di differenza  
e di molti altri pensieri che hanno ispirato queste pagine



*“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”*

Michel Eyquem de Montaigne

*Essais (III, V)*

Abel L'Angelier, Paris, 1588



## Indice

<b>Prefazione</b> , di <i>Silvana Sciarra</i>	pag.	13
<b>Diritto antidiscriminatorio e oltre</b>	»	17
<b>1. Il diritto antidiscriminatorio e la specificità della nozione di discriminazione di genere</b>	»	25
1. L'eredità del <i>civil rights movement</i> americano	»	25
2. La lotta alle discriminazioni in Europa e l'emersione della questione femminile: dalla rivoluzione industriale alle Costituzioni del secondo dopoguerra	»	30
3. La parità uomo-donna nel diritto antidiscriminatorio europeo: dalla tutela della concorrenza al riconoscimento dei diritti	»	37
4. Lo scarto del pensiero della differenza: aperture e limiti di un movimento rivoluzionario	»	42
5. L'unicità del problema del lavoro delle donne	»	47
<b>2. Discriminazione di genere e modelli di tutela</b>	»	51
1. La nozione: mettere a fuoco la discriminazione di genere	»	51
1.1. Dal sesso al genere: con quali conseguenze per le disegualianze delle donne?	»	51
1.2. Gli uomini e la natura bidirezionale della tutela antidiscriminatoria	»	54
2. La tutela giudiziale: dall'individuale al collettivo e ritorno (discriminazione diretta, indiretta, molestie)	»	57

2.1. La centralità del giudizio e le fattispecie di discriminazione	pag.	57
2.2. Discriminazioni dirette e indirette: contrapposizione o assimilazione?	»	58
2.3. Il <i>disparate impact</i> alla prova del pensiero della differenza	»	60
2.4. L'effettività della tutela e i limiti del giudizio individuale	»	62
2.5. Le molestie sessuali e la violenza economica di genere	»	65
3. La tutela promozionale: dalle quote al <i>nudge</i>	»	69
3.1. Le <i>affirmative actions</i> e il teorema dell'intangibilità dei risultati	»	69
3.2. La faticosa affermazione delle azioni positive in Italia	»	72
3.3. Incentivi e premialità: l'approccio del Next Generation EU	»	74
3.4. La lunga strada verso il <i>diversity management</i>	»	77
<b>3. Oltre la discriminazione. Il problema redistributivo nella disegualianza di genere</b>	»	83
1. La diversificazione dell'universo femminile	»	83
2. L'affermazione dell'analisi intersezionale nel diritto americano ed europeo	»	86
3. Oltre la moltiplicazione delle identità: il vero potenziale dell'analisi intersezionale	»	89
4. L'importanza della redistribuzione nel femminismo di Nancy Fraser	»	92
5. Il contributo decisivo dell'analisi empirica	»	95
6. Nella scia di Claudia Goldin	»	97
7. L'interdipendenza delle scelte nella prospettiva di <i>public policy</i>	»	99
<b>4. Le politiche pubbliche per promuovere il lavoro delle donne</b>	»	103
1. Dalla doppia presenza al <i>care</i>	»	103
2. Il <i>work-life balance</i> nei tempi e nei luoghi del lavoro	»	108

3. ...e le sue trappole (dal part time allo smart working)	pag.	112
4. Tempo di lavoro e congedi: vita di un (una) <i>care giver</i>	»	115
5. Genitori alla pari? Il diritto del lavoro e la scoperta del padre	»	119
6. Gli equilibri delle lavoratrici autonome	»	122
7. Lavoro delle donne e welfare state: un nesso trascurato	»	124
8. Servizi pubblici e nuovi bisogni (cura dell'infanzia, delle persone con disabilità e delle persone anziane)	»	127
9. Lavoro delle donne e "secondo welfare": dal welfare aziendale al welfare territoriale?	»	131
10. Lavoro domestico e discriminazione intersezionale: una guerra tra povere?	»	133
11. Il welfare fiscale e la politica dei bonus	»	138
<b>5. Il contrasto al <i>Gender Pay Gap</i></b>	»	143
1. La storica sottovalutazione del salario delle donne	»	143
2. Il ruolo del sindacato	»	146
3. Quale divario? Inquadramento giuridico del <i>gender pay gap</i>	»	149
4. <i>Gender pay gap</i> e discriminazione di genere	»	151
5. Il <i>gender pay gap</i> oltre la discriminazione	»	153
6. Il contrasto al <i>gender pay gap</i> nell'Unione europea: la portata innovativa della Direttiva 2023/970	»	157
7. La via contenziosa inglese e quella negoziale francese	»	160
8. Trasformazioni della società e improcrastinabilità della questione di genere: l'esempio del mondo dello sport	»	163
9. Varcare le colonne d'Ercole: le donne e la chiesa cattolica	»	168
<b>Conclusioni provvisorie e nuove aperture</b>	»	173
<b>Abbreviazioni riviste</b>	»	179
<b>Riferimenti bibliografici</b>	»	181



## *Prefazione*

di *Silvana Sciarra*

Presidente Emerita della Corte Costituzionale

Scrivere alcune pagine introduttive a questo libro è per me motivo di grande soddisfazione e di orgoglio. Entrambi questi motivi si radicano nella conoscenza di una comunità disciplinare – il diritto del lavoro – che nel volgere degli anni ha visto crescere al suo interno un accentuato pluralismo di punti di vista e una diversificazione nel metodo.

L'orgoglio, in particolare, si indirizza verso una studiosa equilibrata e matura, quale è Luisa Corazza, che riesce a esprimere queste sue doti in modo autentico, proponendo una lettura critica e penetrante di un tema drammaticamente attuale, discostandosi da impostazioni tradizionali, senza mai cadere in luoghi comuni. L'originalità e la padronanza della scrittura sono il frutto tangibile di una accurata analisi della materia, che non risulta mai pedante proprio perché, nel dar conto dell'evoluzione legislativa, ne contestualizza gli sviluppi in fasi storiche ben individuate.

L'analisi storica, del resto, ha caratterizzato la ricerca di Claudia Goldin, cui è stato attribuito il massimo riconoscimento accademico e istituzionale con il conferimento del premio Nobel per l'economia. Delle sue indagini sulle ragioni di una "parità mancata" dà conto l'Autrice, riproponendo l'immagine evocativa di un "lavoro avido", che travolge e divora sul suo cammino donne e uomini costretti a rinunciare a spazi della vita privata.

Un filo conduttore del lavoro di Luisa Corazza è proprio questo. La dimensione umana del lavoro dovrebbe essere ricercata in una ricongiunzione ottimale tra sfera produttiva e vita privata, il che vuole anche dire offrire agli uomini percorsi inclusivi, che li inducano a comprendere l'urgenza delle trasformazioni attese.

Il lavoro delle donne è posto al cuore di uno studio interdisciplinare che, dalla valutazione di dati statistici e di tendenze economiche, fa emergere la complessità di problemi rimasti irrisolti. Il pensiero politico-filosofico, che l'Autrice evoca più volte, è un ausilio essenziale per comprendere diacronicamente talune conseguenze delle scelte adottate dal legislatore in Italia, così come nell'Unione europea.

Metto in evidenza alcuni punti per me particolarmente incisivi, che rendono utile, oltre che accattivante, la lettura di questo libro. L'eguaglianza non va intesa come "mera annessione" delle donne nel mondo del lavoro, poiché alle stesse spetta di essere "sitate", in quanto appartenenti a un genere che le rende differenti, innanzi tutto per la loro funzione riproduttiva. Ma non basta. Le donne si collocano al crocevia di un'analisi "intersezionale", che deve saper costringere gli interpreti e i decisori politici ad accogliere la sfida delle discriminazioni multiple. Non serve evocare il controverso argomento della debolezza delle donne, quanto piuttosto il loro essere in prima linea quali promotrici di grandi cambiamenti, legati alla forza del loro corpo e alla solidità del loro ruolo sociale.

Resta attuale – e questa considerazione è gravida di conseguenze – il tema della distribuzione del lavoro di cura, tanto più articolato quanto più si modificano i nuclei familiari e si ampliano i nessi affettivi e le responsabilità, nei confronti dei figli come degli anziani e dei soggetti fragili. Per questo nel titolo del libro si evoca la "questione redistributiva", con il chiaro intento di sollecitare un allargamento delle frontiere e una "rifocalizzazione" degli studi sulle diseguaglianze.

Il peso marginale del pensiero femminista in Italia, a fronte di posizioni espresse da movimenti per i diritti civili, fra tutti quello nord-americano, che hanno favorito la percezione delle differenze quale elemento portante nella costruzione dei diritti, continua a essere evocato nell'analisi comparata. Ben più grave, tuttavia, è il ritardo dei corpi intermedi nel seminare idee e nel correggere le asimmetrie, un ritardo che riflette l'assenza di visioni forti e unitarie e lascia emergere lacune profonde nell'elaborazione di un progetto politico. Non vi è traccia di perseveranza, né di necessaria continuità nell'enunciazione di strategie volte a rendere effettiva l'eguaglianza di genere. Così come non vi è sentore di azioni concrete da parte dei soggetti collettivi, che siano indirizzate a realizzare la parità salariale, nella sede – la contrattazio-

ne collettiva – in cui massimo dovrebbe essere il rispetto della dignità delle donne che lavorano.

Ecco dunque che la maternità può tradursi in “penalità” nei luoghi di lavoro, così come la cura può divenire una ineludibile trappola, che riduce le potenzialità di crescita professionale e mortifica l’aspirazione delle donne a divenire artefici del cambiamento. Il ruolo della donna che lavora rischia di essere costantemente sminuito e i suoi diritti violati o compressi dalle molte insidie che il lavoro stesso presenta.

Da evidenziare è la perdurante disparità delle retribuzioni fra uomini e donne, per lavori di pari valore. La vicenda, che nel libro è opportunamente ricordata, dell’inclusione nel Trattato di Roma, istitutivo della Comunità economica europea (CEE), di una norma sulla parità retributiva fra uomo e donna a fini di disciplina della concorrenza nel mercato comune, non cessa di essere rilevante nel dibattito corrente. Quella scelta rappresentò il contemperamento che i Paesi fondatori della CEE scelsero di attuare nel varare una disciplina sovranazionale rispettosa delle tradizioni costituzionali – in particolare la tradizione italiana e francese – che tale principio di eguaglianza affermavano. Si può dire che, in quel passaggio della storia, fu un principio costituzionale identitario a conformare la norma europea, poiché le costituzioni nazionali, anziché retrocedere, si imposero nel fatidico momento della scrittura del Trattato, quello in cui il corpo politico esprime al massimo livello la sua forza unitaria. Altrettanto attuale è il richiamo al ruolo svolto dalla Corte di giustizia, che portò alla luce il mancato rispetto della parità retributiva da parte degli Stati membri, affermando l’efficacia diretta della norma anche nei rapporti fra privati.

A distanza di molto tempo, nell’amara constatazione di una reticenza degli attori sociali, così come dei decisori politici, a rendere effettivo il diritto delle donne alla parità retributiva, l’attenzione è ora rivolta al tema della violenza economica, che la Convenzione di Istanbul colloca fra le tante violazioni dei diritti umani identificabili come azioni discriminatorie. Tali sono gli atti di violenza che si consumano “all’interno della famiglia o del nucleo familiare”.

Nell’osservare uno spettro così ampio di circostanze in cui si infliggono sofferenze alle donne e si attenta alla loro incolumità, l’impostazione dell’Autrice è empatica, ma non cessa di essere pragmatica. E’ urgente cogliere le opportunità fornite dal diritto europeo sia sul fron-

te delle discriminazioni multiple, disciplinate dalla recente “Direttiva sulla lotta alla violenza contro le donne e alla violenza domestica”, sia sul piano del contrasto alla disparità di trattamento salariale, prospettato in una, anch’essa recente, Direttiva che intende rafforzare il principio di parità attraverso la trasparenza retributiva.

Queste due fonti europee, in corso di trasposizione nel nostro ordinamento, consentono la sperimentazione di nuove tecniche premiali che, attraverso sanzioni positive, contribuiscano a scoraggiare atteggiamenti violenti e lesivi dei diritti delle donne, per giungere alla radice di odiosi pregiudizi e dissodare il campo in cui far crescere una parità concreta. Su di esse sarà utile soffermare l’attenzione di quanti – interpreti, decisori politici e soggetti collettivi – operano in concreto nell’affermare una piena parità di genere.

L’impegno delle donne nella vita quotidiana, così come i rischi che le stesse corrono nei luoghi che più dovrebbero accoglierle per valorizzarne una ineguagliabile funzione sociale, dovrebbe essere esaltato all’interno di uno spazio pubblico attento e sensibile. Non serve uno spirito compassionevole per guidare una piena emancipazione. Serve piuttosto un forte e coerente spirito di iniziativa. Questo libro costringe i giuristi del lavoro – e non solo – ad avviare una profonda autoanalisi, tale da scuotere le coscienze e risvegliare un riformismo ben radicato nella tradizione italiana. Mi torna in mente un sociologo francese, Alain Touraine, che in un libro del 2006 intitolato “*Le Monde des femmes*”, anch’esso incentrato su una ricognizione storica, sollecitava a non costruire gabbie, ma a eliminare le barriere per combattere violenza e diseguaglianze. Questo perché le donne sanno essere artefici del proprio destino, anche quando si accorgono di essere sull’orlo di baratri profondi e oscuri.

Il libro di Luisa Corazza, scritto in uno stile spigliato e non auto-referenziale, ci fa apprezzare la sua piena autonomia di giudizio e, al tempo stesso, la padronanza di un metodo originale, che sollecita i lettori a esercitarsi con eguale coraggio, sui tanti terreni della parità di genere che chiedono di essere urgentemente fertilizzati.

## *Diritto antidiscriminatorio e oltre*

Dopo ormai cinquant'anni di applicazione delle tutele antidiscriminatorie, molte questioni restano ancora sul tappeto. Tre sono gli ambiti nei quali la statistica certifica un persistente profondo scarto tra uomini e donne sul lavoro: la partecipazione delle donne al mercato del lavoro; il c.d. *glass ceiling*, ovvero la carenza di donne nelle posizioni apicali e il *gender pay gap*.

In tema di *partecipazione al mercato del lavoro*, l'Italia si colloca tra le posizioni di coda in ambito europeo e globale<sup>1</sup>. Se pure in costante miglioramento<sup>2</sup>, il dato italiano è ancora lontano dagli standard fissati dalla Strategia europea per l'occupazione<sup>3</sup>. Nonostante nel 2023 abbia raggiunto il 76% per la componente maschile, il tasso di occupazione resta fermo al 56,5% per quella femminile<sup>4</sup>. La presenza delle donne si riduce poi di molto se si considera che il pubblico impiego è

1. Secondo il *Global Gender Gap Report 2024* l'Italia si colloca all'87° posto su 146 paesi. Rispetto al 2023, l'Italia ha perso otto posizioni, passando dal 79mo all'87mo posto). In base al *Gender Equality Index* elaborato dallo *European Institute for Gender Equality (EIGE)* la posizione dell'Italia è 14° su 27 paesi europei per il divario in: occupazione, gestione del tempo, risorse economiche, conoscenza, salute, potere.

2. Questa sembra la tendenza indicata dal Rapporto Bes (Benessere equo e sostenibile) 2023, *Istat, 2024*, che rileva come il tasso di mancata partecipazione al mercato del lavoro (che tiene in considerazione anche quella parte di inattivi che, pur non cercando attivamente lavoro, sarebbe disponibile a lavorare) si sia lievemente ridotto per le donne.

3. Secondo i dati Istat (*Istat, Rapporto annuale 2024. La situazione del Paese, 2024*) il divario nel tasso di occupazione femminile rispetto all'Unione europea è di 12 punti percentuali.

4. Rapporto Bes 2023, cit.

ormai un ambito a prevalente occupazione femminile (circa due terzi): nel lavoro privato, la percentuale di donne rispetto al totale degli occupati è del 41,7%<sup>5</sup>.

Ancora più irto di ostacoli sembra il *percorso di carriera delle donne*, dove si determina un'evidente difficoltà a raggiungere le posizioni apicali. Il *glass ceiling*, o soffitto di cristallo che le donne non riescono a sfondare, è ben rappresentato dal dato che mostra la percentuale di donne con qualifica dirigenziale: nonostante tra il 2010 e il 2022 il *gap* si sia ridotto, tra i dirigenti le donne restano il 21% a fronte di un 79% di dirigenti uomini.

Infine, il *divario retributivo*: la retribuzione annuale media è di 17.300 euro per le donne contro i 24.500 euro di quella degli uomini. Certo questo dato va epurato da una serie di elementi di contesto (individuali, di settore, di impresa, etc.). Tuttavia, anche al netto di queste correzioni, il vantaggio retributivo degli uomini resta e pesa per il 13% circa. Tutto ciò si traduce, poi, in un divario pensionistico (c.d. *gender pension gap*): se il 52% dei pensionati è di genere femminile, le donne percepiscono solo il 44% dei redditi da pensione, con un importo medio mensile del 36% inferiore a quello maschile.

Il problema del *pay gap* genera, dunque, un'enorme disuguaglianza<sup>6</sup> nella distribuzione della ricchezza tra uomini e donne. Basti pensare che l'analisi in chiave di genere condotta sulle dichiarazioni IRPEF mostra che il 50% delle donne si colloca nelle classi di reddito fino a 15.000 euro<sup>7</sup>.

Resta poi sullo sfondo di queste persistenti differenziazioni il profilo, diverso ma speculare, che riguarda il lavoro familiare, ovvero quel lavoro non retribuito che è essenziale al buon funzionamento di ogni economia e che identifica – per dirla con Katrine Marçal – chi cucina la cena di Adam Smith<sup>8</sup>. Secondo l'ultimo rapporto Bes, l'indice di

5. INPS, *Analisi dei divari di genere nel mercato del lavoro e nel sistema previdenziale attraverso i dati INPS*, 2024, da cui vengono tratti anche i dati di seguito indicati.

6. Si è scelto di utilizzare eguaglianza/diseguaglianza e non uguaglianza/disuguaglianza in aderenza al testo della Costituzione italiana, art. 3, 1° comma "Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali".

7. MEF, *Bilancio di genere 2022*.

8. Marçal, 2015.

asimmetria nel lavoro prestato in famiglia (quanta parte del lavoro domestico è svolto dalle donne in un'età compresa tra i 25 e i 44 anni) è del 61%, cifra che sale al 70% nel Sud Italia<sup>9</sup>. Detta percentuale è stata, poi, anche quantificata in ore: le donne erogano lavoro in famiglia per 2 ore e 48 minuti in più al giorno rispetto agli uomini (percentuale che sale a 4 ore e 12 minuti quando ci sono figli), per un totale di 64 giorni annui<sup>10</sup>.

Andando più a fondo nei dati, è possibile poi cogliere aspetti di differenziazione *tra* le donne che sono certamente in grado di condizionare la riflessione giuridica. La differenza tra uomini e donne aumenta a seconda di alcune variabili individuali, territoriali e sociali.

Impressionante è, anzitutto, il divario nord/sud: la distribuzione comunale del divario di genere nel tasso di occupazione indica una concentrazione nelle regioni del sud di comuni dove il divario supera il 30%, laddove nel centro-nord il divario resta fermo a tassi molto più ridotti (tra il 3 il 18%)<sup>11</sup>.

Il secondo fattore che incide sul divario, e che dovrebbe insegnare molto in termini di politiche pubbliche, è la c.d. *child penalty*, ovvero il calo nell'occupazione delle donne con figli piccoli. Nella fascia di età tra i 25 e i 49 anni, il tasso di occupazione è nettamente più alto per le donne senza figli (77,5%), rispetto a quello delle donne con figli tra 0 e 5 anni (56%)<sup>12</sup>. Anche in questo caso, la distribuzione territoriale penalizza fortemente il sud (38% al sud; 66,9% al nord; 64,4% al centro). Quanto la maternità incida sul lavoro risulta anche dai dati sulle dimissioni, dai quali emerge che una donna su cinque esce dal mercato del lavoro dopo la nascita di un figlio (con una decisione che per oltre la metà è legata ad esigenze di conciliazione)<sup>13</sup>.

9. Rapporto Bes 2023, cit.

10. La comparazione con altri paesi europei mostra, nonostante un certo miglioramento, una persistente distanza dell'Italia quanto a distribuzione di *housework* nella coppia, Altintas, Sullivan, 2016, 35 ss.

11. Elaborazione dati su censimento Istat 2021; la dimensione territoriale della condizione femminile è tema ampiamente studiato, si v. per una magistrale sintesi dei problemi del divario civile, Viesti, 2021, spec. 234 ss.

12. Rapporto Bes 2023, cit.

13. INL, *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, 2024*. V. anche Camera dei deputati,

Infine, un ennesimo fattore discriminante è il *livello di istruzione*, visto che il tasso di occupazione passa dal 91,1% per le donne con laurea al 49% per le donne con licenza media<sup>14</sup>. Il divario legato al livello di istruzione si riflette anche nella differenza occupazionale dopo la nascita dei figli, che si riduce di molto per le madri più istruite<sup>15</sup>.

Non è finita, perché vi sono poi le variabili che incidono sul divario retributivo. Uno dei fattori che maggiormente ne condiziona l'andamento è legato alla segregazione occupazionale, che può essere verticale, quando riguarda il diverso sviluppo delle carriere, oppure orizzontale, quando investe i settori.

Si è già detto della prevalenza delle donne nel pubblico impiego, dove peraltro persiste un differenziale retributivo nominale annuo di un certo rilievo (quantificato in circa 5.200 euro). Vi sono però ambiti più specifici dove si concentra l'occupazione femminile, soprattutto nei servizi: la scuola, dove le donne rappresentano l'80% del personale, la sanità, dove nel 2021 hanno raggiunto il 65%, e l'immobiliare. Un discorso a parte va fatto per il lavoro domestico, che è quasi interamente femminilizzato (le donne rappresentano l'86,4% dei lavoratori assunti con regolare contratto)<sup>16</sup>. Specularmente, le donne scarseggiano nelle costruzioni, nella manifattura e nel settore dell'energia<sup>17</sup>.

La ricerca economica ha messo in luce la progressiva svalutazione dei comparti economici con il progredire della loro femminilizzazione (basti pensare alla parabola della retribuzione degli insegnanti di scuola): man mano che il settore è occupato da manodopera femminile, intervengono stagnazioni retributive<sup>18</sup>.

Servizio Studi, *Legislazione e politiche di genere*, Documentazione e ricerche, n. 17 marzo 2024.

14. Rapporto Bes 2023, cit. Si v. anche OCSE, "Education at a Glance 2024", 10 settembre 2024, da cui emerge che, sebbene donne e ragazze continuino ad eccellere in ambito scolastico questi successi non si riflettono in pari opportunità lavorative.

15. Camera dei deputati, Servizio Studi, Dossier *L'occupazione femminile*, 28 dicembre 2023.

16. Il dato emerge da Domina: Osservatorio sul lavoro domestico, *5° Rapporto annuale sul lavoro domestico*, 2023, nonché dalla sintesi del Rapporto Domina 2024.

17. INPS, *Analisi dei divari di genere nel mercato del lavoro*, cit.

18. Simonazzi, 2005, 13 ss.

Né le donne stanno meglio se guardiamo oltre la subordinazione. Eurostat rileva che le donne rappresentano solo il 34% dei lavoratori autonomi nell'Ue e il 30% degli imprenditori nelle c.d. *start-up*. Nell'ambito del lavoro autonomo è più difficile, tuttavia, raccogliere dati omogenei e raffrontabili tra loro, data la profonda diversità che caratterizza, al suo interno, questo universo dove si mescolano libere professioni ordinistiche, partite iva vere o finte, collaborazioni e, nella zona liminale, esperienze di piccola impresa. È tuttavia da segnalare la concentrazione delle donne tra le collaboratrici<sup>19</sup>.

Per concludere e avviarci a descrivere il piano dell'opera, questo libro muove dalla constatazione che le donne non sono tutte eguali. Grazie alle acquisizioni del pensiero femminista contemporaneo, è possibile mettere a fuoco la diversificazione dell'universo femminile, da cui deriva la necessità di integrare, nell'affrontare il problema del lavoro delle donne, l'approccio classico basato sulla lotta alle discriminazioni di genere con le questioni redistributive, per guardare oltre il diritto antidiscriminatorio e verificare con quali strumenti si possono contrastare le disegualianze lavorative che ancora penalizzano le donne.

Per raggiungere questo obiettivo l'itinerario si snoda in cinque capitoli, che partono dalle origini della discriminazione di genere e finiscono con il trattare il tema del *gender pay gap*, che costituisce lo snodo ultimo e potremmo dire terminale della sottovalutazione delle donne nel mondo del lavoro.

Nel primo capitolo si è cercato di sottolineare, utilizzando un metodo storico-comparativo, la specificità del tema "donne". Fin dalle sue origini di strumento di contrasto alla *race discrimination*, il diritto antidiscriminatorio è stato, infatti, forgiato per affrontare problemi diversi dalle disegualianze che investono le donne. Occuparsi di donne impone invece di tenere in conto – nell'affrontare la dimensione dell'eguaglianza – 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. Pur costituendo un primo decisivo passo verso l'affermazione della parità di genere, e nonostante in questo ambito siano stati forgiati alcuni concetti di importanza ri-

19. Rapporto INAPP 2023: *Lavoro, formazione, welfare. Un percorso di crescita accidentato*, 2023.

voluzionaria per squarciare il velo di neutralità che circonda la stessa idea di eguaglianza (come quelli di discriminazione indiretta e di azione positiva, a cui è dedicato il secondo capitolo), il diritto antidiscriminatorio si è dimostrato uno strumento fondamentale ma insufficiente, il che è certificato sul piano empirico dai persistenti divari che le donne tuttora scontano in punto ad accesso al lavoro, carriere, retribuzioni.

Preso atto, dunque, della necessità di guardare oltre il diritto antidiscriminatorio, il terzo capitolo parte dalle acquisizioni dell'analisi intersezionale, che consentono di guardare alle donne non come ad un gruppo omogeneo ma valorizzando la diversificazione delle loro posizioni e mettendo, quindi, il concetto di disegualianza di genere in correlazione con le disegualianze sociali. È possibile così affrontare gli snodi del lavoro delle donne anche con il supporto dell'economia empirica (valorizzata di recente dal conferimento del premio Nobel a Claudia Goldin). Tutto ciò rende possibile cogliere la dimensione redistributiva del problema e conferire rilevanza giuridica alle disegualianze *tra* le donne.

Per forza di cose, il quarto capitolo viene pertanto dedicato alle – troppo spesso neglette – politiche pubbliche, che vengono analizzate in una prospettiva multidimensionale. Abbandonare una prospettiva strettamente giudiziale – quale è quella che caratterizza il diritto antidiscriminatorio – e adottare una visione di *public policy* ha perciò consentito di evidenziare la varietà degli strumenti con cui il problema può essere affrontato: dalle tecniche di *work-life balance*, allo sviluppo delle politiche sociali e di *welfare*, fino al contrasto al divario retributivo, tema al centro della recente Direttiva dell'Unione europea n. 970/2023 e a cui sarà dedicato il capitolo quinto.

Nelle conclusioni, che non possono che restare aperte per la natura stessa del problema affrontato, si è cercato di accennare se pur sommariamente alle prospettive che si schiudono laddove si riesca pienamente ad introiettare, anche nel discorso giuslavoristico, la rivoluzione silenziosa che è conseguita all'ingresso delle donne nella sfera del lavoro retribuito.

Lo studio alla base di questo libro è stato elaborato in occasione della relazione “Diritto antidiscriminatorio e oltre: il lavoro delle don-

ne come questione redistributiva”, tenuta al XXI Congresso Aidlass “Diritto antidiscriminatorio e trasformazioni del lavoro”, Messina 23-25 maggio 2024.

Il lavoro di ricerca e di stesura svolto in quell’occasione e successivamente ha molto beneficiato del continuo confronto con diverse colleghe e colleghi, tra cui desidero in particolare ringraziare, nel campo del diritto del lavoro, Marcello Pedrazzoli, Luca Nogler, Orsola Razzolini, Madia D’Onghia, Daniela Izzi, e, per lo sguardo oltre il diritto del lavoro, Annamaria Simonazzi, Cecilia Tomassini e Magda Bianco. Il mio ringraziamento alle colleghe e ai colleghi non sarebbe tuttavia completo se non aggiungessi un grazie speciale, per il fondamentale supporto ma soprattutto per il piacere di lavorare insieme nell’Università del Molise, a Luca Di Salvatore e a Maria Teresa Ambrosio. Infine, poiché neppure questo libro si sottrae all’inevitabile *mix* di pubblico e privato che caratterizza la vita delle donne, le pagine che seguono si devono al sostegno dei miei figli Carlo e Valentina.



# 1. *Il diritto antidiscriminatorio e la specificità della nozione di discriminazione di genere*

## 1. *L'eredità del civil rights movement americano*

Sul piano teorico, il diritto antidiscriminatorio deve la sua portata trasformativa al *civil rights movements* americano. È nel contesto della lotta per il superamento della segregazione razziale negli Stati Uniti d'America che si formarono tra gli anni '50 e gli anni '70 dello scorso secolo le nozioni su cui si è plasmata la disciplina del contrasto alle discriminazioni, consentendo di squarciare il velo dell'eguaglianza formale: ciò sul piano non solo dei principi – rispetto ai quali nelle Costituzioni europee del dopoguerra era già scritto tutto – ma anche dell'apparato tecnico grazie al quale le diseguaglianze vengono contestate, e corrette, sul piano concreto<sup>1</sup>.

Mi riferisco in particolare alla nozione di discriminazione indiretta e all'inclusione, tra gli strumenti di lotta alle discriminazioni, delle azioni positive. Grazie all'importazione dal diritto nordamericano di questi concetti chiave, il diritto antidiscriminatorio si è dotato degli strumenti concettuali necessari a contrastare la diseguaglianza sostanziale. Anche in seguito, per la verità, il dibattito americano ha offerto spunti importanti per le riflessioni su valori e tecniche alla base della lotta alle discriminazioni – si pensi all'analisi intersezionale, su cui si tornerà ampiamente, o alla tecnica degli accomodamenti ragionevoli – ma per il momento ritengo utile soffermarmi sul nucleo forte del diritto antidiscriminatorio delle origini.

1. Mayeri, 2011.

La decisione che si ritiene fondante in questo percorso è la celeberrima *Brown v. Board Education* del 1954<sup>2</sup>, in cui la Corte Suprema USA, superando definitivamente la dottrina del “*separate but equal*”<sup>3</sup> ha dichiarato l’incostituzionalità del regime di segregazione razziale nell’istruzione, avanzando una prospettiva di analisi che consente di misurare l’impatto delle regole sui diversi gruppi etnici presenti nella società americana.

A partire dagli anni ’50 si è innescata negli USA una corsa verso la piena affermazione dei diritti civili, sancita prima attraverso la simbolica approvazione, nel 1964, del *Civil Rights Act*, poi attraverso le due storiche sentenze con cui la Corte Suprema aprì la strada al concetto di discriminazioni indirette e, in un secondo momento, di *affirmative actions*. Il primo passo fu compiuto dalla sentenza *Griggs*<sup>4</sup> che ha messo a fuoco l’impatto differenziato, consentendo di valutare gli effetti di misure apparentemente neutre dal punto di vista della differenza razziale, ma in grado di risultare, grazie alla produzione di un diverso effetto su un gruppo specifico, indirettamente discriminatorie. Il secondo passo trovò invece il suo fondamento nel caso *Bakke*<sup>5</sup>, dove la Corte Suprema dichiarò compatibili con la Costituzione i trattamenti preferenziali accordati, nell’accesso all’istruzione, agli studenti delle minoranze etniche, nonostante il potenziale danno di tali trattamenti per le opportunità educative della comunità maggioritaria.

La corsa verso la costruzione di un sistema normativo di contrasto alle discriminazioni capace di superare lo schermo della neutralità consentì, grazie all’attivismo di quegli anni, di ovviare agli effetti più macroscopici della segregazione razziale e del sostanziale *apartheid* che la già menzionata dottrina del “*separate but equal*” aveva reso compatibili con l’ordinamento costituzionale. Poco importa se a partire dalla fine degli anni ’60 la vena trasformativa del movimento iniziò ad affievolirsi<sup>6</sup>, lasciando spazio ad altre lotte rivendicative, come

2. *Brown v. Board Education of Topeka*, 347 U.S. 483 (1954).

3. Fissata nella decisione *Plessy v. Ferguson*, 163 U.S. 537 (1896).

4. *Griggs v. Duke Power Co.*, 401 U.S. 424 (1971); poi seguita a stretto giro da *McDonnell Douglas Corp. v. Green*, 411 U.S. 792 (1973) che per la prima volta è intervenuta in materia di *disparate impact* sul meccanismo probatorio.

5. *Regents of Univ. of Cal. v. Bakke*, 438 U.S. 265 (1978), seguita da *United Steelworkers of Am. v. Weber*, 443 U.S. 193 (1979), che ha affermato la non incompatibilità delle previsioni antidiscriminatorie con il *Civil Rights Act* del 1964.

6. Oppenheimer, 1992, 899 ss.

quella per i diritti delle donne che nel frattempo, grazie alla spinta dei movimenti femministi a livello mondiale, stava assumendo consistenza: i pilastri del diritto antidiscriminatorio moderno erano stati costruiti e con essi la lotta alle discriminazioni poteva iniziare la sua lunga strada, sui due lati dell'Oceano Atlantico.

Certo la tecnica forgiata negli Stati Uniti in questa porzione del '900 poggiava interamente sulle gambe della litigiosità giudiziale, ignorando completamente il contributo che il *welfare state* può offrire al contenimento delle diseguaglianze. Non è un caso che la principale critica al diritto antidiscriminatorio, formulata dal movimento dei *critical legal studies* fortemente intrisi di cultura europea, s'incentrò sulle (mancate) interazioni tra pubblico e privato<sup>7</sup>. Tuttavia, è proprio in virtù di questa matrice giurisdizionale che fu possibile forgiare alcune accezioni della discriminazione risultate essenziali poi per favorire l'affermazione delle minoranze etniche nella società civile americana e consentire il superamento di un regime di vera e propria segregazione. Il valore simbolico rappresentato dalle sentenze della Corte Suprema ha permesso di formulare concetti nuovi che, grazie alla vicinanza della questione occasionata dalla vicenda concreta, entrano in contatto con la materialità della diseguaglianza e possono squarciare il velo di quella presunta neutralità che è sempre sottesa alle discriminazioni di massa<sup>8</sup>.

Gli studi storiografici più attenti hanno, invero, messo in luce che sforzi nella direzione di un contrasto alla *race discrimination*<sup>9</sup> erano già stati profusi durante la seconda guerra mondiale ad opera della *Fair Employment Practices Committee (COFEP)*. Vi fu, in altre parole, una prima fase di matrice non giudiziale, bensì di diritto regolatorio, concentrata sui meccanismi di disciplina del rapporto di lavoro.

7. È impossibile qui riassumere i rivoli del movimento, per cui si rinvia a Kennedy, 1997.

8. Sul raffronto tra il modello di contrasto alle discriminazioni in USA e in Europa v. De Burca, 2012.

9. Per distinguere la *race discrimination* tipica del contesto americano dalla discriminazione razziale ed etnica che emerge in ambito europeo (dove la questione si lega inscindibilmente, diversamente che negli Stati Uniti, al tema migratorio e dove l'uso del termine "razza" contiene un portato storico controverso) si utilizzerà nel testo il lemma inglese *race discrimination* quando il riferimento sarà rivolto alla discriminazione statunitense.

ro<sup>10</sup>. Tuttavia, i conflitti insorti nell'ambito del movimento dei diritti civili sulle migliori strategie per orientare la battaglia anti-segregazione, uniti ai non facili rapporti tra i diversi soggetti associativi che lo componevano e la realtà più strutturata del sindacato, hanno determinato successivamente l'opzione per la strategia giudiziale, con le conseguenze che si sono ampiamente conosciute.

Ciò che è interessante notare, sin d'ora, è che il percorso che ha indotto il sistema nordamericano a concentrare la lotta alla disegualianza sul tema dei diritti civili distogliendo l'attenzione dalle rivendicazioni per l'eguaglianza economica che pure erano presenti nel contesto delle relazioni industriali è meno lineare, almeno sul piano storico, di quanto si pensi.

Il movimento per i diritti delle donne ha conosciuto invece il suo sviluppo in un momento successivo della storia americana e si è potuto pertanto avvalere delle acquisizioni teoriche proprie del dibattito sulla *race discrimination*<sup>11</sup>. Se il periodo d'oro della lotta per la desegregazione razziale negli USA può essere datato dagli anni '50 agli anni '70, quello del fronte femminista va collocato soprattutto negli anni '70<sup>12</sup>, per iniziare il suo declino a partire dagli anni '80 inoltrati<sup>13</sup>.

A testimonianza dell'irrelevanza della questione femminile durante la stagione d'oro del movimento per i diritti civili si può rievocare il percorso legislativo del *Civil Rights Act*, dove il riferimento alle discriminazioni in base al sesso è stato frutto di una correzione apportata appena prima dell'approvazione finale del testo e intervenuta, probabilmente, proprio allo scopo di sabotare il voto. Quanto la questione

10. Si v. sul punto l'interessante analisi di Freeman Engstrom, 2011, 1071 ss., che individua, nell'attività della Commissione che ha preceduto i passaggi storici del movimento per i diritti civili, un punto di svolta nelle strategie del diritto antidiscriminatorio, in cui si è scelta da parte degli stessi movimenti una strada – quella delle azioni in giudizio – meno legata al conflitto industriale. Un approccio guidato dalla Commissione, e incentrato sull'integrazione nel mercato del lavoro più che sulla battaglia dei diritti civili, avrebbe consentito di gestire gradualmente ma soprattutto con largo anticipo (ben prima degli anni '60/'70) la profonda trasformazione degli equilibri razziali, consentendo alla comunità afroamericana di approfittare del boom industriale che ha plasmato la crescita della ricchezza negli Stati Uniti.

11. Sul ruolo che la *race discrimination* ha svolto nel forgiare il corpo centrale del diritto antidiscriminatorio negli USA v. Mercat-Bruns, 2016, 9 ss.

12. Evans, 1979.

13. Sulle diverse generazioni del femminismo americano v. Whittier, 1995.

femminile fosse lontana dai primi intenti del diritto antidiscriminatorio americano è dimostrato infatti dall'inserimento solo all'ultimo momento del divieto di discriminazione per sesso nel *civil rights act*, che fu tra l'altro opera dei senatori del sud, i quali speravano così di attivare un pregiudizio misogino in grado di affossare l'approvazione del provvedimento (intento che, come è noto, non riuscì)<sup>14</sup>.

Va ricordato, inoltre, che negli anni del celeberrimo caso *Brown* la stessa Corte Suprema (composta dai medesimi giudici) ha adottato una pronuncia del tutto chiusa alle istanze dell'emancipazione femminile<sup>15</sup>.

La questione femminile (e il suo rilievo sul piano politico) è emersa nella sfera pubblica americana solo negli anni '60<sup>16</sup> come conseguenza della forza elettorale espressa dalle donne di cui la politica aveva cominciato a prendere coscienza<sup>17</sup>; la sua materiale affermazione si deve tuttavia all'attivismo dei movimenti femministi e alle lotte per l'emancipazione che si svilupparono soprattutto nel corso degli anni '70.

In questo quadro, è stata di centrale importanza l'attività delle organizzazioni a difesa dei diritti delle donne<sup>18</sup>, a partire dalla *Natio-*

14. V. Goldin, 2023, 2 ss. che descrive la dinamica interna ai movimenti delle donne a partire dagli anni '50 spiegando anche le ragioni dell'irrigidimento nei confronti dei movimenti femministi ad opera di movimenti antagonisti, tra cui, in particolare STOP, acronimo per "Stop Taking Our Priviledges".

15. Si tratta del caso *Hoyt v. Florida*, 368 U.S. 57 (1961), relativo alla partecipazione delle donne alle giurie popolari, in cui la Corte ritenne non arbitraria la disciplina della Florida che richiedeva, per l'inclusione delle donne tra i giurati, l'iscrizione in un apposito elenco (non richiesto per gli uomini), sulla base dell'argomento che il ruolo sociale delle donne era di servire la vita della famiglia.

16. Inizia negli anni '60 la critica al modello del sogno americano, di cui è emblematica l'etichetta *The problem that has no name* impressa da Betty Friedan alla condizione delle donne negli Stati Uniti intorno alla metà del novecento, imperniata sulla solitudine delle *middle class women* nei contesti suburbani durante il boom economico (boom economico di cui, peraltro, l'occupazione femminile ha beneficiato in minima parte), Friedan, 1964.

17. Questione che era stata ben colta da John Kennedy, che nel 1961 avviò i lavori della Commissione presidenziale sulla condizione delle donne "*The President's Commission on the Status of Women*", da cui scaturì, l'*Equal Pay Act* del 1963, correttivo del *Fair Labor Standards Act* del 1938. La questione della parità salariale non è tuttavia rappresentativa, dato che vi è sempre stata una forte componente maschile favorevole alla parità di salario (nella convinzione che la parificazione potesse scoraggiare l'assunzione di donne e favorire la manodopera maschile, soprattutto durante la guerra), v. Freeman Jo., 1975.

18. Per una classificazione delle organizzazioni v. Spalter Roth, Schreiber, 1995.

*nal Woman Organisation*<sup>19</sup>. Nata per contestare l'inerzia della *Equal Employment Opportunity Commission* con riferimento ai casi di *sex discrimination*, la NOW ha giocato un ruolo significativo nell'espansione delle conquiste ottenute dai movimenti di contrasto alla segregazione razziale verso l'universo femminile, ponendosi come punto di riferimento per il mondo associativo di orientamento liberale, laddove il femminismo radicale si orientò invece diversamente<sup>20</sup>.

Molto si potrebbe dire sul femminismo americano e sull'influsso dei movimenti associativi nell'imprimere una direzione strategica al diritto antidiscriminatorio<sup>21</sup>, ma l'economia del lavoro non lo consente. È utile tuttavia rimarcare l'unicità del movimento delle donne negli Stati Uniti, il quale, scaturito dalla lotta antischiavista<sup>22</sup>, ha sempre conservato una peculiare sensibilità per l'intreccio tra questione di genere e *race issue*<sup>23</sup>, diventando, non a caso, la culla dell'approccio intersezionale (su cui v. diffusamente cap. 3).

## **2. La lotta alle discriminazioni in Europa e l'emersione della questione femminile: dalla rivoluzione industriale alle Costituzioni del secondo dopoguerra**

Diverso è stato il percorso compiuto dal diritto antidiscriminatorio nel contesto europeo, dove il contrasto alle discriminazioni sul lavoro può dirsi un tassello del più ampio processo di affermazione dei diritti delle donne. Uno spicchio del cammino che ha consentito, nel corso del '900, la fuoriuscita delle donne da una sfera di azione prevalentemente privata, con il loro ingresso nella sfera pubblica in diversi campi, non solo in quello del lavoro.

I germi di questa rivoluzione – perché di vera rivoluzione di tratta, per quanto “silenziosa”<sup>24</sup> – nacquero in verità già nell'Europa del

19. Fondata da 28 donne nel 1966 in occasione del *Third National Conference of Commission on the Status of Women*, ebbe come prima presidente Betty Friedan.

20. Pedriana, 2004, 182 ss.

21. Cutrufelli, 1974, 101 ss.

22. Barnett, 1995, 199 ss.; per un affresco di queste intersezioni, v. Carlander, 1975, 21 ss.

23. Il riferimento è in particolare alla lotta di attiviste come Davis, A., 2018 (1<sup>a</sup> ed. USA, 1981).

24. Goldin, 2006, 1 ss.