

Equità di genere

Il lavoro delle donne. Una questione redistributiva?

Inizio » Equità di genere

LETTURE LENTE - rubrica mensile di approfondimento

🕒 9 Giugno 2025 13:31

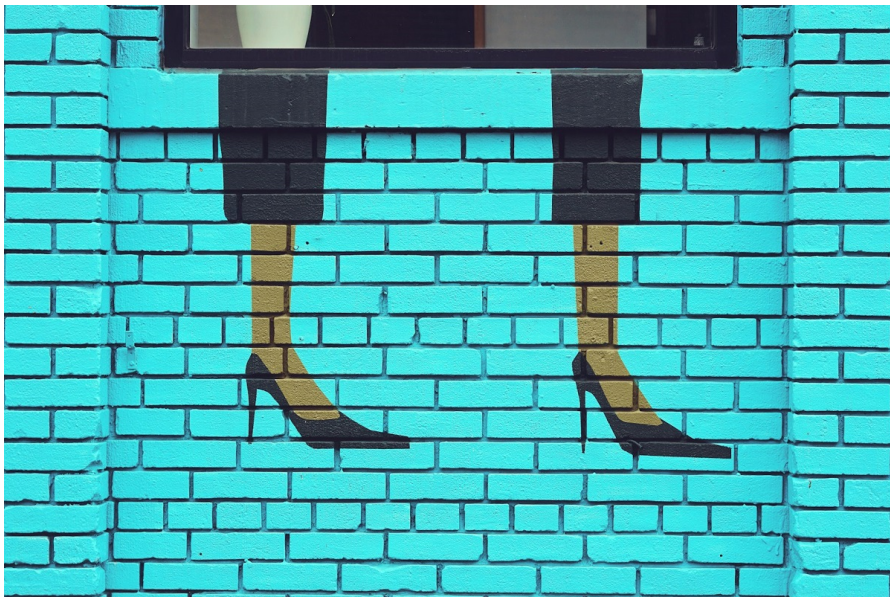
👤 Eva Desana e Francesca Maiorano 📁 Equità di genere

📍 Roma

🐦 Tweet 📌 Share 📌 Share ✉ Email

📄 PDF

Nel suo libro "Il lavoro delle donne? Una questione redistributiva", Luisa Corazza esamina le disuguaglianze di genere, analizzando sia gli strumenti utilizzati per combattere la discriminazione sia le politiche per promuovere l'occupazione femminile, confrontandosi anche con il pensiero femminista contemporaneo



Questo sito usa cookie per fornirti un'esperienza di navigazione migliore. Proseguendo la navigazione accetti l'utilizzo dei cookie da parte nostra. Puoi disattivarli se lo desideri.

[Accetta](#) [leggi tutto](#)

Il lavoro delle donne? Una questione redistributiva

(FrancoAngeli, 2025) è l'ultimo contributo di Luisa Corazza, ordinaria di Diritto del lavoro all'Università del Molise, che interviene con lucidità in un momento di rinnovata attenzione – accademica e pubblica – al tema del lavoro femminile, con una prospettiva che non si esaurisce nell'ambito giuslavoristico, ma offre una rassegna dell'evoluzione delle riflessioni sul *gender gap* anche in ambito storico, economico e politico.

Il lavoro si inserisce nel solco di recenti sviluppi normativi europei – su tutti la Direttiva 2023/970 sulla trasparenza retributiva e la Direttiva 2022/2381 sull'equilibrio di genere fra gli amministratori delle società quotate, ma anche le Direttive 2022/2464 sulla rendicontazione societaria di sostenibilità e la Direttiva 2024/1760 sul dovere di diligenza delle imprese ai fini della sostenibilità – e si confronta con l'emergere dei limiti strutturali di un approccio centrato esclusivamente sulla logica antidiscriminatoria. A partire da questi nodi, Corazza propone un cambio di paradigma: spostare il *focus* dal solo riconoscimento formale alla dimensione della redistribuzione.

LA RICOSTRUZIONE DEL QUADRO

Il libro intreccia strumenti giuridici, dati empirici e categorie del pensiero femminista (fra cui l'importanza del linguaggio e l'intersezionalità), con una particolare attenzione alla cura, letta non come valore etico o retorica identitaria, ma come questione giuridica e politica a pieno titolo. Si apre con un'analisi del diritto antidiscriminatorio

Questo sito usa cookie per fornirti un'esperienza di navigazione migliore. Proseguendo la navigazione accetti l'utilizzo dei cookie da parte nostra. Puoi disattivarli se lo desideri.

[Accetta](#)

[leggi tutto](#)

parità formale, pur essenziale, si riveli oggi insufficiente a colmare gli squilibri concreti che ancora caratterizzano il mercato del lavoro. Per affrontare tali criticità, fa propria l'eredità del femminismo della differenza, valorizzando l'affermazione di una soggettività femminile autonoma – il "soggetto imprevisto" – non assimilabile ai parametri maschili che hanno storicamente plasmato l'ordine giuridico e sociale. Ne scaturisce una critica radicale: la categoria "donne" non può essere considerata neutra o indistinta, ma va riconosciuta nella sua specificità, in quanto soggettività eccedente rispetto all'universale maschile.

Vengono però messe in luce le criticità, collegate anche alla mancanza di un dialogo organico con il diritto antidiscriminatorio europeo, modellato in larga parte sulla tradizione antirazzista statunitense, la sua debolezza, legata alla natura prevalentemente individuale della protezione accordata dai suoi strumenti sia ex post, giurisdizionali, che ex ante (prevenzione e promozione). Si raccolgono anche le critiche provenienti dal femminismo nero e dagli studi post-coloniali, che hanno evidenziato i rischi insiti nell'assunzione di un soggetto femminile universale. Un modello che tende a sovrapporre esperienze parziali – quelle di donne bianche, borghesi e occidentali – oscurando le differenze legate a razza, classe, cittadinanza ed età. Attraverso la ricostruzione del dibattito relativo l'intersezionalità emerge come una seconda rivoluzione epistemologica che conduce a un radicale ripensamento delle modalità con cui il diritto rappresenta e protegge le soggettività.

Questo sito usa cookie per fornirti un'esperienza di navigazione migliore. Proseguendo la navigazione accetti l'utilizzo dei cookie da parte nostra. Puoi disattivarli se lo desideri.

Accetta [leggi tutto](#)

differenza e le sollecitazioni provenienti dall'intersezionalità, evitando tanto l'essentialismo quanto il relativismo disgregativo. Su queste basi si sviluppa la seconda parte del volume, che – dopo aver messo in evidenza i limiti dell'approccio antidiscriminatorio – sposta l'attenzione verso la dimensione redistributiva delle disuguaglianze. L'intersezionalità, infatti, non invita a moltiplicare categorie identitarie, ma a comprendere le posizioni strutturali in cui le soggettività sono collocate e i meccanismi materiali che ne determinano l'accesso o l'esclusione.

Proprio l'intreccio tra riconoscimento, redistribuzione e dati empirici si rivela la lente più efficace per leggere il fallimento di molte politiche di genere. Nei capitoli quarto e quinto, vengono analizzati criticamente gli interventi italiani ed europei degli ultimi decenni, mostrando come il nodo centrale non risieda nell'assenza di norme, bensì nella costruzione di politiche fondate su presupposti parziali o semplificati. L'inserimento femminile nel mercato del lavoro è spesso favorito senza considerare le condizioni reali di partecipazione: responsabilità di cura, tempi di vita, vincoli strutturali. Si denunciano le trappole del *part-time* e dello *smart working* che, se non accompagnati da interventi redistributivi, non emancipano le donne, ma rischiano di accentuare le differenze, relegandole sempre più dentro la sfera domestica, dimenticando che è "il lavorare fuori" che ha restituito alle donne la pari dignità sociale promessa dalla Costituzione.

LE POLITICHE REDISTRIBUTIVE E

Questo sito usa cookie per fornirti un'esperienza di navigazione migliore. Proseguendo la navigazione accetti l'utilizzo dei cookie da parte nostra. Puoi disattivarli se lo desideri.

Accetta [leggi tutto](#)

modificare i contesti che le orientano, significa perpetuare le asimmetrie.

In questo scenario, il *gender pay gap* rappresenta un caso emblematico.

Il divario retributivo non viene interpretato come un'anomalia da correggere, ma come il sintomo di un assetto simbolico e materiale profondamente diseguale. In questo quadro, la Direttiva 2023/970 sulla trasparenza retributiva costituisce un passo significativo, ma non risolutivo. Rendere visibili le disparità è un prerequisito necessario, ma la trasparenza, da sola, non genera redistribuzione. Senza un ripensamento radicale dei criteri valutativi e delle strutture organizzative del lavoro, anche gli strumenti più avanzati rischiano di rimanere confinati a una dimensione meramente formale, incapaci di incidere sulle dinamiche che alimentano il divario.

Da qui si apre una riflessione più ampia, che rappresenta il cuore critico del volume: le politiche di genere, se non fondate su un autentico cambio di paradigma, finiscono per rafforzare proprio quell'ordine che dovrebbero trasformare. Incentivare l'occupazione femminile senza redistribuire la cura, promuovere l'uguaglianza salariale senza modificare la cultura organizzativa, riconoscere diritti individuali senza intervenire sulle condizioni collettive: sono strategie riparative, prive di reale forza trasformativa.

L'autrice guarda con interesse anche ad alcuni istituti che non si collocano nel diritto del lavoro: è il caso del c.d. *welfare* fiscale, ovvero di quelle forme di decontribuzione per chi assume lavoratrici donne, promosse da alcune leggi.

Questo sito usa cookie per fornirti un'esperienza di navigazione migliore. Proseguendo la navigazione accetti l'utilizzo dei cookie da parte nostra. Puoi disattivarli se lo desideri.

Accetta [leggi tutto](#)

volontaria e che conduce alla relativa certificazione ove sia accertata una sufficiente maturità sui temi del contrasto al *gender gap*, misurati in base a diversi indicatori e a cui conseguono alcuni benefici in termini contributivi, oltre che un innegabile ritorno di immagine, aspetto che ne ha indubbiamente decretato il successo. L'attenzione si volge anche alle *affirmative actions*, fondate sull'art. 23 della Carta dei Diritti fondamentali dell'Unione Europea e alle quote di genere negli organi di amministrazione e controllo delle società quotate e a controllo pubblico, introdotte in Italia per la prima volta dalla Legge Golfo-Mosca, n. 120 del 2011 e oggi oggetto della Direttiva UE 2022/2381 sul miglioramento dell'equilibrio di genere fra gli amministratori delle società quotate. Quest'ultimo intervento, analogamente alla normativa italiana, non si applica esclusivamente alle donne, ma è dettata a favore del genere (o sesso nella dizione della Direttiva) sottorappresentato, così da operare a favore degli uomini in caso di loro sottorappresentazione.

PERCHÉ LEGGERLO?

In un'epoca storica in cui il c.d. pensiero *woke* e le politiche di D&I delle imprese sono attaccate in modo becero e violento, specialmente oltre Oceano, il libro costituisce una riflessione equilibrata e matura di una studiosa che, pur focalizzandosi su temi giuslavoristici, sottolinea l'importanza di un approccio olistico al tema della questione di genere, per usare un termine che ha accompagnato in Francia il dibattito sulla Loi Rixain, n° 2021-1774: gli strumenti per combattere il *gap* di genere

Questo sito usa cookie per fornirti un'esperienza di navigazione migliore. Proseguendo la navigazione accetti l'utilizzo dei cookie da parte nostra. Puoi disattivarli se lo desideri.

[Accetta](#)

[leggi tutto](#)

esso va affrontato in modo diverso, sottolineando il ruolo delle politiche redistributive e guardando anche con interesse a strumenti offerti da altri ambiti del diritto.

L'invito a politiche redistributive deve infatti muovere dalla consapevolezza che il superamento del *gender gap* non è solo un'istanza etica, di attuazione dell'art. 3, 2° comma Cost. e un pilastro della sostenibilità (obiettivo 5 dell'Agenda Onu 2030 sulla sostenibilità), ma un imprescindibile presupposto per un mondo del lavoro più efficiente e per un aumento del PIL. In questa direzione è certamente utile richiamare il dibattito che ha accompagnato l'introduzione di quote di genere nei Cda ove, accanto a istanze egualitarie, si sono da molte parti addotti anche i risultati di studi economici che hanno dimostrato il legame fra la *gender diversity* e l'efficienza delle società, con la conseguente espansione delle quote che, anche su tale presupposto, sono state recentemente imposte anche nelle banche (2021) e nelle imprese di assicurazione 2022.

Nutrirsi, come conclude l'autrice, "di quella rivoluzione silenziosa che ha portato le donne ad occupare ormai stabilmente (anche) l'ambito del lavoro retribuito" e del punto di vista di "chi è abituata a non chiudere mai, nella propria testa, la finestra della dimensione domestica è "un'occasione che, d'ora in poi, non possiamo permetterci di perdere".

NOTE E RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

Fraser, A. Honneth, *Redistribuzione o riconoscimento? Lotte di*

Questo sito usa cookie per fornirti un'esperienza di navigazione migliore. Proseguendo la navigazione accetti l'utilizzo dei cookie da parte nostra. Puoi disattivarli se lo desideri.

Accetta [leggi tutto](#)

Ombre Corte, 2014.

Lonzi, *Sputiamo su Hegel e altri scritti*. A cura di A. Buttarelli, Milano, La Tartaruga, 2023.

Luisa Muraro, *L'ordine simbolico della madre*, La Tartaruga, 1991.

Crenshaw, *Demarginalizing the Intersection of Race and Sex*, in University of Chicago Legal Forum, Vol. 1, 1989.

Izzi, *Contrasto al gender gap nel lavoro e regole di trasparenza*, in *Lavoro e diritto*, 2024, 4.

Callegari, E. Desana, M. Sarale, *Speriamo che sia femmina: l'equilibrio fra i generi nelle società quotate e a controllo pubblico nell'esperienza italiana e comparata*, Torino, Quaderni del Dipartimento di Giurisprudenza dell'Università di Torino, 2021.

Callegari, E. Desana, No women no board. How ESG-ender diversity is reshaping corporate governance around the world, Pisa, Pacini Giuridica, 2025.

ABSTRACT

Luisa Corazza observes that after half a century of anti-discrimination legislation, women remain penalised in the world of work and, moreover, unsurprisingly, multiple gaps persist between women, who are not all equal. In her book "Il lavoro delle donne? Una questione redistributiva", Corazza examines gender inequalities, looking at both the tools used to combat discrimination and policies to promote women's

Questo sito usa cookie per fornirti un'esperienza di navigazione migliore. Proseguendo la navigazione accetti l'utilizzo dei cookie da parte nostra. Puoi disattivarli se lo desideri.

[Accetta](#)

[leggi tutto](#)

Eva Desana. Ordinaria di Dir. Commerciale, Crisi d'impresa e Corporate law-Dip. Giurisprudenza, UNITO. Membro dei comitati scientifici di TOxD, del CIRSD e della Commissione Toponomastica della Città di Torino nonché della Commissione ministeriale di riforma TUF 58/98 e del gruppo di ricerca Business and Law-LSGL. Autrice di pubblicazioni in tema di gender diversity, governance, ESG, IA. Coordinatrice del progetto *4EGE For an effective gender equality: gender certification and other best practices*. Fondatrice dello studio legale Musumeci, Altara, Desana.

Francesca Maiorano è dottoranda in diritto privato presso l'Università di Torino. La sua ricerca analizza criticamente il ruolo del diritto nella marginalizzazione del lavoro di cura e familiare, proponendo strumenti alternativi ispirati alla teoria femminista del contratto. È inoltre co-fondatrice dell'associazione Disform, con cui sviluppa progetti contro le discriminazioni di genere, in particolare in ambito sportivo.

Clicca qui e leggi gli altri articoli della sezione "EQUITA' DI GENERE" di LETTURE LENTE

Eva Desana

Francesca Maiorano

letture lente

© AgenziaCULT - Riproduzione riservata

Questo sito usa cookie per fornirti un'esperienza di navigazione migliore. Proseguendo la navigazione accetti l'utilizzo dei cookie da parte nostra. Puoi disattivarli se lo desideri.

Accetta

[leggi tutto](#)