CDC News
Professione & Previdenza Unite nella Crescita

Professione & Previdenza Unite nella Crescita è l'informativa agli Associati nata nel dicembre 2009 come strumento di comunicazione e di aggiornamento sulle tematiche previdenziali di maggiore attualità e sui servizi di principale interesse per gli iscritti.
Leggi l'ultima pubblicazione Centro Studi

3 2025

Stampa

Intervista a Luisa Corazza. "Il tempo liberato" e il lavoro delle donne

Per offrirti il miglior servizio possibile questo sito utilizza cookies anche di terze parti. Chiudendo questo banner, scorrendo questa pagina o cliccando qualunque suo elemento acconsenti al loro impiego in conformità alla nostra Informativa sui cookies Ulteriori informazioni

Luisa Corazza è **Professoressa Ordinaria di Diritto del lavoro** nell'Università del Molise, dove dirige il Centro di ricerca per le Aree Interne e gli Appennini (ArIA). Dal 2015 è **consulente del Presidente della Repubblica per le questioni di carattere sociale**. In occasione dell'uscita del suo ultimo libro "*Il lavoro delle donne? Una questione redistributiva*" abbiamo dialogato sugli strumenti giuridici e sulle politiche pubbliche a sostegno del lavoro delle donne, per una società in evoluzione e più attenta ai nuovi bisogni.

Prof.ssa Corazza, partiamo dal titolo del suo libro in cui evoca la "questione redistributiva", per una rilettura critica degli strumenti giuridici e delle politiche pubbliche a sostegno del lavoro delle donne. Cosa si intende per questione redistributiva in rapporto all'occupazione femminile?
Concentrarsi sulla questione redistributiva impone di affrontare il tema del lavoro delle donne tenendo in considerazione anche le diseguaglianze tra le donne, per individuare le migliori politiche pubbliche in grado di promuovere il lavoro femminile e il contrasto ai divari di genere. In estrema sintesi, parlare di redistribuzione impone di superare una visione astratta dell'eguaglianza per cogliere la complessità e la diversità dell'universo femminile.

Il suo libro si apre con la prefazione di Silvana Sciarra, Presidente Emerita della Corte Costituzionale, dove ricorda il sociologo Alaine Touraine, che nel 2006 sollecita a "Non costruire gabbie, ma a eliminare le barriere per combattere le disuguaglianze". Quali sono le principali barriere che oggi ostacolano le donne nel lavoro?
Le barriere da abbattere sono ancora molte, nonostante gli importanti passi avanti che sono stati compiuti negli ultimi decenni. Restano tuttavia ancora da scalfire i modelli culturali su cui si appoggia la suddivisione del lavoro di cura nella nostra società, che continuano a penalizzare le donne nell'accesso al lavoro e soprattutto nei percorsi di carriera. Le gabbie sono anche quelle della nostra mente. Le statistiche però ci dicono, che più alto è il livello di istruzione, più l'occupazione femminile è significativa e in grado di "resistere" ai periodi più "fragili", anche per le caratteristiche stesse del lavoro, ad esempio flessibilità di orario e maggiori prospettive di carriera.

Lei osserva che dopo mezzo secolo di applicazione del diritto antidiscriminatorio, le donne restano penalizzate nel mondo del lavoro e propone per cogliere la complessità del fenomeno un'analisi "intersezionale". In che modo questa prospettiva può migliorare la lettura della disuguaglianza di genere, e quali ulteriori strumenti possono contribuire al cambiamento?
Adottare una prospettiva intersezionale consente di ragionare in concreto, tenendo in considerazione la reale condizione di ogni donna. Non tutte le donne affrontano il lavoro dallo stesso punto di partenza e queste diversificazioni devono essere prese in considerazione dall'intervento del diritto e delle politiche pubbliche. È possibile poi che dalla combinazione di diversi fattori di diseguaglianza (si pensi ad esempio al divario territoriale, alle enormi differenze che caratterizzano la situazione delle donne al sud, per cui è difficile produrre statistiche omogene e dove quindi il territorio significa a sua volta divario negli accessi ai servizi) derivi una amplificazione della posizione di svantaggio.

I dati ci dicono che nel mondo delle libere professioni, sta progressivamente aumentando la componente femminile, in particolare tra le dottoresse commercialiste, che rappresentano il 33,4% del totale degli iscritti, ma allo stesso tempo si evidenzia un importante "gender pay gap" con una differenza di reddito che si stima quasi il doppio (-45,9%), con un picco nel pieno della carriera, cioè nella fascia da 51 a 65 anni. La Cassa negli ultimi anni ha rafforzato le tutele per le dottoresse commercialiste, intervenendo soprattutto sull'aspetto economico e migliorando le politiche relative alla maternità e alla conciliazione vita-lavoro, non ultimo il bando per le spese per gli asili nido e, dal 2025, anche per i centri estivi. Nel suo libro osserva che la pressione esercitata dall'"autonomia" può essere ancora più ostativa al lavoro delle donne. Ritiene che ci sia sufficiente attenzione nei confronti delle lavoratici autonome? Quali potrebbero essere gli ulteriori strumenti a sostegno?

La posizione delle lavoratrici autonome è particolarmente delicata nel variegato mondo del lavoro delle donne perché, se da un lato l'autonomia si fonda sulla flessibilità nell'organizzazione del lavoro, dall'altro la libera professione esercita una pressione competitiva difficile da sostenere per chi è gravato da oneri di cura soprattutto nel periodo di maternità. L'estrema differenziazione del mondo del lavoro autonomo, anche con le rispettive aree di competenza previdenziale, ha generato una disciplina disorganica. Credo che in proposito il sostegno delle Casse previdenziali sia decisivo, per rafforzare la rete di protezione di cui le donne libere professioniste hanno bisogno, con supporti specifici – anche economici – che già si stanno attuando, per i periodi più delicati della vita professionale e familiare.

Nel suo libro più volte viene citato il "tempo", in diverse accezioni. Evoca un "tempo avido", ma anche un "tempo liberato". Del "tempo avido" di cui parla Claudia Goldin per una dimensione più umana del lavoro, cosa pensano le future generazioni? Sono maggiormente consapevoli di una gestione del tempo più sostenibile a vantaggio di una vita che in un suo intervento definisce "piena"? Quale strada da seguire?

Se guardiamo al futuro, l'idea del tempo di lavoro si allontana dallo schema classico che faceva da sfondo al modello fordista. Il desiderio delle nuove generazioni spinge verso un'idea in cui il tempo di lavoro non può invadere lo spazio della vita. Si tratta di un'idea che abbatte la divisione netta degli spazi, e vuole riconfigurare anche i luoghi del lavoro, pensiamo alla ricerca di smart working che per molti giovani lavoratori diventa un'esigenza imprescindibile. Il rischio a mio avviso è che uno scenario ancora fluido finisca per creare commistioni tra tempi di vita e del lavoro, le quali non sempre vanno a vantaggio degli spazi di esistenza delle donne, l'esperienza della pandemia ha mostrato infatti esattamente il contrario.

E infine per quel "tempo liberato" dal lavoro di cura che non è solo riferito ai minori in età prescolare, ma anche ai familiari anziani, in un paese, il nostro, il più vecchio d'Europa. Quali, secondo lei, gli strumenti per liberarlo?

Il tema degli anziani e delle necessità di cura in una società che invecchia è un tema enorme, che non deve (o non dovrebbe) riguardare solo le donne. Ed è un tema urgente, perché la demografia incalza. Il punto è tutto nell'individuare buone pratiche prendendo spunto anche da altri paesi europei (la Germania sul punto è un esempio) per favorire l'organizzazione di una rete di servizi, un

effettivo sostegno alle famiglie e la formazione di figure caregiver. Occorre uscire dallo schema di un welfare familistico che scarica sulle donne della famiglia gran parte di quegli oneri che consentono la sopravvivenza della nostra intera società. Il" tempo liberato" mediante i servizi non toglie spazio al lavoro retribuito delle donne, come i congedi o la riduzione dell'orario di lavoro, ma produce un effetto contrario: esso libera spazio al lavoro di cura per consentire alle donne di collocarsi effettivamente in una posizione di pari opportunità nel compiere le proprie scelte di vita. Oggi la cura rappresenta ormai una vera e propria economia, come è riconosciuto anche dalle istituzioni internazionali, dove una prima proposta definitoria relativa alla "care economy" è stata elaborata dall'Organizzazione Internazionale Lavoro (ILO) nel 2018.

Gallery:

Post Condividi Condividi

CDC - Cassa Dottori Commercialisti. Via Mantova 1 - 00198 Roma Iscrizione Tribunale di Roma n.10 del 26 gennaio 2012 © Riproduzione riservata Direttore Responsabile - Ferdinando Boccia

Seguici su

© CNPADC Tutti diritti riservati