

MATERIALI

Recensione a L. Corazza, *Il lavoro delle donne? Una questione redistributiva*, FrancoAngeli, 2025 (Tiziano Treu)*

1. È motivo di particolare soddisfazione esprimere il mio apprezzamento per il volume di Luisa Corazza su *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 e che ha influenzato anche la 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).

Questa è una considerazione centrale nel volume in commento, da cui derivano una serie di conseguenze per le diseguaglianze 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 differenze multiple attinenti al luogo in cui si vive, al livello di istruzione,

* Professore emerito di Diritto del lavoro nell'Università Cattolica di Milano.

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.

2. 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 prescrittività 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 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 della imposizione di quote: dal meccanismo degli incentivi, presente anche nel PNRR, al potenziamento degli obblighi di trasparenza in capo alle aziende, all'introduzione di strumenti quali la certificazione della parità di genere.

L'Autrice 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 sulla inadeguatezza dello stesso principio di eguaglianza dei punti di partenza a ridurre le disegualianze delle donne nel lavoro.

Queste tecniche sono utili ma insufficienti se non si considerano, per contrastarli, tutti i fattori che determinano le disegualianze 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).

3. 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.

In 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 finché 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 no-

stro 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 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).

4. 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 della 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 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 donne⁵⁶.

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 scal-

⁵⁶ Cfr. al riguardo la recente analisi economica comparata di Charles, 2026.

fire 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 oggi⁵⁷.

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 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 di-

vari retributivi di genere resta dubbia non solo per le possibili resistenze della contrattazione ad adeguarsi ai criteri stabiliti nella direttiva, ma anche per i motivi già rilevati che attengono ai fattori strutturali che determinano le disuguaglianze 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.).

5. 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

⁵⁷ Treu, 2025.

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 mi-

sure 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), e 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, 19-20.3.2026.
- Treu T. (2025). Parità retributiva e lavoro di pari valore. *GL*, n. 37, 29.9.2025.