



JURA GENTIUM

Rivista di filosofia del diritto internazionale e della politica globale

Journal of Philosophy of International Law and Global Politics



JURA GENTIUM

Rivista di filosofia del diritto internazionale e della politica globale

Journal of Philosophy of International Law and Global Politics

<http://www.juragentium.org>

Segreteria@juragentium.org

ISSN 1826-8269

Vol. XVIII, Anno 2021, n. 2

Fondatore

Danilo Zolo

Redazione

Luca Baccelli, Nicolò Bellanca, Roger Campione, Thomas Casadei, Dimitri D'Andrea, Orsetta Giolo, Leonardo Marchettoni, Stefano Pietropaoli (Vicedirettore), Rosaria Piroso (Segretaria di redazione), Katia Poneti, Ilaria Possenti, Lucia Re (Direttrice e Responsabile intellettuale), Filippo Ruschi, Emilio Santoro, Silvia Vida

Comitato scientifico

Francisco Javier Ansuátegui Roig, Margot Badran, Raja Bahlul, Étienne Balibar, Richard Bellamy, Franco Cassano, Alessandro Colombo, Giovanni Andrea Cornia, Pietro Costa, Alessandro Dal Lago, Alessandra Facchi, Richard Falk, Luigi Ferrajoli, Gustavo Gozzi, Ali El Kenz, Predrag Matvejević, Tecla Mazzaresse, Jerónimo Molina Cano, Abdullahi Ahmed An-Na'im, Giuseppe Palmisano, Geminello Preterossi, Eduardo Rabenhorst, Hamadi Redissi, Marco Revelli, Armando Salvatore, Giuseppe Tosi, Gianfrancesco Zanetti, Wang Zhenmin

La rivista è espressione di Jura Gentium – Centro di filosofia del diritto internazionale e della politica globale, c/o Dipartimento di Scienze Giuridiche, via delle Pandette 32, 50127 Firenze

Comitato direttivo

Luca Baccelli (Presidente), Stefano Pietropaoli (Segretario), Katia Poneti, Lucia Re, Filippo Ruschi (Vicepresidente), Emilio Santoro

Lavoro e libertà delle donne

Riflessioni a partire dal volume di Marilisa D'Amico,

Una parità ambigua. Costituzione e diritti delle donne, Raffaello Cortina, 2020

MARIA LUISA VALLAURI

Abstract: Drawing inspiration from a recent book by Marilisa D'Amico and putting in evidence some data relating to the participation of women in the Italian labor market, the author develops some considerations on work as a tool for women's freedom and empowerment, highlighting the persisting critical issues that characterize the Italian context.

Keywords: Women's Empowerment, Gender equality, Gender gap, Work life balance, Parental leave

1. Premessa

“Il lavoro non è una panacea, ma è tuttavia la prima condizione dell'indipendenza”. Con queste parole Simone de Beauvoir, in un'intervista pubblicata su *Le Nouvel Observateur* il 14 febbraio 1972, rispondeva alla domanda su quale fosse la via per la liberazione delle donne sul piano individuale, aggiungendo subito dopo alcune considerazioni intorno alla necessità di “passare all'azione collettiva” per innescare una rivoluzione per l'emancipazione¹.

Sono passati quasi cinquant'anni da allora e non v'è dubbio che la condizione femminile – almeno nei paesi del primo mondo – sia molto cambiata. Tuttavia, i dati relativi alla partecipazione delle donne al mercato del lavoro e all'esercizio del potere politico, nonché quelli relativi all'accesso all'istruzione e ai servizi sanitari restituiscono uno scenario nel quale il nostro paese si attesta a un livello ancora mediamente basso, rivelando il perdurare di una condizione di autonomia e libertà delle donne non soddisfacente².

¹ Si può leggere in S. de Beauvoir, *Quando tutte le donne del mondo...*, Torino, Einaudi, 2006, p. 94 ss.

² Cfr. il *Gender global gap report 2021* del *World Economic Forum* (consultato il 14 luglio 2021) http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf

Maria Luisa Vallauri, “Lavoro e libertà delle donne. Riflessioni a partire dal volume di Marilisa D'Amico, *Una parità ambigua. Costituzione e diritti delle donne*, Raffaello Cortina, 2020”, *Jura Gentium*, ISSN 1826-8269; l'articolo si colloca nel numero XVIII, 2021, 2 della rivista e appare in questa edizione nella versione 'online first'. La numerazione delle pagine potrà, pertanto, essere modificata.



L'attenzione che la comunità scientifica riserva a questo tema non è proporzionata alla sua gravità, ma le voci (per lo più femminili) che animano il dibattito mostrano un approccio determinato e raffinato, focalizzato sui punti nevralgici e orientato a formulare proposte di *policy*.

Una voce autorevole è senza dubbio quella di Marilisa D'Amico, che di recente con tratto sicuro, sincero e appassionato, ripercorrendo piste di ricerca e battaglie politiche, ha raccolto in tredici capitoli traguardi e attese dei diritti delle donne. Nel volume da cui traggono spunto le riflessioni che seguono, l'autrice intreccia con sapienza la trama dei principi costituzionali con l'ordito della legislazione repubblicana a tutela dei diritti delle donne, in una dimensione al contempo diacronica e sincronica, restituendo ai lettori anche non specializzati un quadro chiaro e completo della regolazione, capace di stimolare tanto il confronto fra le diverse competenze giuridiche, quanto il dibattito politico. Il volume rappresenta altresì uno stimolo a sviluppare gli studi di genere, a sposare un approccio di genere nello studio del diritto e a introdurre nei percorsi formativi corsi sulla storia e sui diritti delle donne.

L'attenzione dei giuslavoristi è sollecitata in modo particolare dalla centralità e, al contempo, trasversalità della riflessione condotta sul tema del lavoro delle donne, che viene esaminato da molteplici angolazioni, già racchiuse nel titolo del libro.

2. “Costituzione e diritti delle donne”, ovvero dei diritti del “secondo sesso”

Il sottotitolo del volume suggerisce una considerazione generale, forse banale, che però sollecita una prima riflessione: pare a chi scrive che mai sia stato dedicato un libro al tema “Costituzione e diritti degli uomini³”. Ma allora, se nel 2020 si avverte la necessità di scrivere un libro su “Costituzione e diritti delle donne”, significa forse che dobbiamo ancora fare i conti con il fatto di essere “il secondo sesso”, quell’“altro” di una umanità

³ “Uomo” nel significato latino di *vir*, maschio.



costruita su un maschile elevato a paradigma universale, lucidamente descritto nel 1949 da Simone de Beauvoir⁴?

Benché, come si è già accennato, siano indiscutibili i progressi fatti dal punto di vista dell'affermazione della soggettività delle donne, la pervicacia, con cui ancora oggi si fa ricorso nel linguaggio – anche giuridico – a un maschile sovraesteso e inteso come genere neutro, è spia della perdurante difficoltà a dare piena e paritaria cittadinanza al femminile.

Un breve riferimento a questi aspetti è contenuto in esordio al volume, dove un accenno autobiografico sommessamente ci ricorda come la resistenza all'uso del femminile sia non di rado opposta dalle stesse donne, che prediligono il maschile soprattutto quando si tratta di qualificarsi con riferimento a una posizione apicale ricoperta. Una scelta che rischia, però, di determinare un pericoloso fraintendimento in merito al valore da attribuire al fatto di aver raggiunto un ruolo di vertice: valore che consiste nel fatto in sé di rivestire una carica apicale, fino a quel momento appannaggio maschile, per poter (finalmente) esercitare un potere decisionale, e non anche nella circostanza di essere considerate (finalmente) al pari di un uomo, spesso – peraltro – dovendo dimostrare di valere ben più di quanto non sia a questi richiesto.

Il corretto impiego della lingua italiana, allora, rappresenta un momento imprescindibile nella lotta agli stereotipi che generano forme di segregazione nel lavoro, verticali e orizzontali, così come evidenziato in “Raccomandazioni per un uso non sessista della lingua italiana” di Alma Sabatini, dove si sottolinea che “L'uso di un termine anziché di un altro comporta la modificazione nel pensiero e nell'atteggiamento di chi lo pronuncia e quindi di chi lo ascolta”⁵. In fondo, ciò che non nomino finisce per non esistere o quantomeno per essere invisibile agli occhi delle persone⁶. Così, se non nomino la “rettrice” aderisco implicitamente all'idea che una donna che ricopre quella carica non sia al suo posto, ma al posto di un uomo che in quel momento le concede di svolgere quel ruolo. Se nomino la direttrice della scuola, ma non la direttrice generale di una Pubblica amministrazione o la direttrice d'orchestra, significa che acconsento che le donne

⁴ S. de Beauvoir, *Il secondo sesso*, Parigi, Gallimard, 1949, tr. it. Milano, Il Saggiatore, 2008, p. 23.

⁵ In A. Sabatini (a cura di), *Il sessismo nella lingua italiana*, per la Presidenza del Consiglio dei Ministri e Commissione Nazionale per la Parità e le Pari Opportunità tra uomo e donna, 1987, p. 97.

⁶ Di recente V. Gheno, *Femminili singolari. Il femminismo è nelle parole*, Firenze, Effequ, 2019, p. 15.



svolgano solo la prima funzione. Questo uso non corretto del linguaggio produce anche un effetto (o forse ne è la causa?) di svilimento del valore sociale, oltre che economico, delle professioni più femminilizzate. Là dove le donne sono impiegate in misura prevalente o dove raggiungono posizioni apicali si assiste, infatti, a una svalutazione delle professioni, indipendentemente dalla loro rilevanza e centralità per la vita della collettività⁷.

È un dato messo in certa misura in evidenza dalla Commissione europea nella comunicazione del 20 novembre 2017 di accompagnamento alla presentazione del Piano di azione UE 2017-2019 *Affrontare il divario retributivo di genere*, dove si evidenzia come “i settori in cui le donne sono raggruppate vengono spesso retribuiti in misura minore rispetto a quelli in cui vengono raggruppati gli uomini”. Settori, peraltro, che la stessa Commissione europea individua e definisce “chiave per il futuro della società e dell’economia europea”: istruzione, assistenza infermieristica, assistenza alla persona in senso lato⁸. Professioni funzionali alla cura della persona, che in questo periodo di emergenza sanitaria hanno mostrato tutta la loro essenzialità⁹.

Un tema, quello della cura, che oggi è al centro di studi filosofici (penso agli importanti lavori di Elena Pulcini, da poco scomparsa¹⁰) e giuridici (penso al recente libro di Silvia Borelli)¹¹, ma anche di movimenti come il collettivo inglese *The care collective*, che ha di recente pubblicato il *Manifesto per la cura*¹². Intorno a questo tema si ripropone, a livello interno, il problema della classificazione del personale e dell’effettività del relativo divieto di discriminazione sancito dall’art. 28 del Codice delle pari opportunità, nonché quello della capacità della contrattazione collettiva di reagire al processo di

⁷ Lo rilevava già Simone de Beauvoir in una intervista rilasciata a *Le Monde* il 10 gennaio 1978 (e che si può leggere in Simone de Beauvoir, *Quando tutte le donne del mondo...*, cit., p. 175).

⁸ Cfr. sul tema il volume di D. Gottardi, M. Peruzzi (a cura di), *Differenziali retributivi di genere e contrattazione collettiva*, Torino, Giappichelli, 2017.

⁹ Cfr. in proposito l’indagine del Parlamento Europeo al 21 marzo 2021. In UE dei 49 milioni di persone impiegate nel settore sanitario, uno dei più esposti al virus, ben il 76% sono donne (in Italia sono il 66%). Le donne risultano sovrarappresentate nei servizi essenziali rimasti aperti durante la pandemia (ad esempio commercio, assistenza all’infanzia), con la conseguenza di essere state esposte maggiormente al rischio di contagio. Nell’UE, le donne rappresentano l’82% del personale addetto alle casse e il 95% del personale impiegato in lavori domestici e assistenziali. Dati tratti da <https://www.europarl.europa.eu/news/it/headlines/society/20210225STO98702/l-impatto-della-pandemia-covid-19-sulle-donne-infografica> (consultato il 28 aprile 2021).

¹⁰ Da ultimo cfr. E. Pulcini, *Tra cura e giustizia*, Torino, Bollati Boringhieri, 2020.

¹¹ S. Borelli, *Who cares?*, Napoli, Jovene editore, 2020.

¹² The Care Collective, *Manifesto per la cura*, Roma, Ed. Alegre, 2021.



svalutazione economica delle professioni più femminilizzate, un tema che è stato oggetto di importanti studi a cavallo fra gli anni Ottanta e Novanta¹³ e che oggi è forse un po' trascurato.

Il tema è tanto più delicato, se consideriamo che fra le donne che svolgono attività a basso reddito, vi sono quelle che – sovente ignare della propria condizione – consentono ad altre donne di liberarsi da incombenze di cura e familiari. Questo aspetto è toccato da Marilisa D'Amico, che denuncia il rischio che le donne lavoratrici immigrate siano vittime di discriminazioni multiple. L'autrice si – e ci – interroga su “quale sia il modo migliore per garantire i diritti di tutte le donne e, soprattutto, per promuovere l'emancipazione femminile, che [aggiunge, n.d.a.] non è soltanto una necessità per le donne, ma per l'intera società”¹⁴.

Tra le righe si legge un invito alla solidarietà e una sollecitazione ad accogliere una prospettiva globale, che punti a quel “Femminismo per il 99%” del Manifesto di Cinzia Arruzza, Tithi Bhattachàrya, Nancy Fraser, per evitare “di sacrificare il benessere di molte al fine di proteggere la libertà di poche, sostenendo la causa dei bisogni e dei diritti della vasta maggioranza, composta da donne povere e lavoratrici, da donne migranti e razzializzate (...) donne disabili, ...”¹⁵, attraverso una trasformazione sociale più radicale, che vinca le tante oppressioni che caratterizzano i rapporti sociali e metta al centro gli interessi di tutte le donne¹⁶.

¹³ AA.VV., *Valutazione e classificazione dei lavori delle donne. Uno sguardo europeo*, Milano, Franco Angeli, 1995; F. Borgogelli, *Il lavoro femminile tra legge e contrattazione. Una ricerca sulla contrattazione collettiva in tema di lavoro femminile*, Milano, Franco Angeli, 1987.

¹⁴ M. D'Amico *Una parità ambigua. Costituzione e diritti delle donne*, cit., p. 249 e p. 301.

¹⁵ C. Arruzza, T. Bhattachàrya, N. Fraser, *Femminismo per il 99%. Un Manifesto*, Roma-Bari, Laterza, 2019, p. 17.

¹⁶ Il recente provvedimento di regolarizzazione che ha riguardato per l'85% il lavoro di cura mette ancora una volta in luce la segregazione occupazionale delle donne, spesso immigrate, in questo settore cruciale. Cfr. i dati del *Report regolarizzazione. Emersione dei rapporti di lavoro 15 agosto 2020* del Ministero del lavoro consultabile al link <https://www.interno.gov.it/it/notizie/emersione-dei-rapporti-lavoro-presentate-piu-207mila-domande> (consultato il 28 aprile 2021). Per un approfondimento cfr. W. Chiaromonte, M. D'Onghia, “Migranti, lavoro e pandemia: nuovi problemi, vecchie risposte?”, *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 1 (2021), p. 3 ss.



3. “Appesa a un filo”: una parità ambigua perché incerta

Queste prime considerazioni conducono al suggestivo titolo del volume. L'autrice definisce “ambigua” la parità raggiunta. Ed in effetti, quella raggiunta è una parità “ambigua” prima di tutto perché incerta. È una parità “appesa a un filo”, come dice Marilisa D'Amico in esordio al volume¹⁷. Un filo per ora irraggiungibile per le tante donne che ancora non possono beneficiare delle conquiste delle battaglie femministe, ma ugualmente incerto per coloro che di quei traguardi possono godere, come dimostrano gli effetti della pandemia sul lavoro femminile. L'emergenza sanitaria che stiamo attraversando si sta dimostrando, infatti, la cartina al tornasole della solidità di questi traguardi e l'esito è a dir poco sconsigliato.

Nell'ultimo capitolo del volume, l'autrice avvia un “bilancio di genere” della pandemia. Le donne in questa fase risultano per lo più assenti dalla scena pubblica, private della loro voce nel dibattito politico; si sono ritrovate rinchiusi in casa ad assolvere al lavoro gratuito di cura, sommato e sovrapposto al lavoro retribuito da svolgere in modalità (asseritamente) agile; sono state private del lavoro, perché impiegate in prevalenza con contratti non stabili¹⁸. Secondo i dati ISTAT, infatti, dei quattrocentoquarantaquattromila occupati in meno registrati in Italia in tutto il 2020, il 70% è costituito da donne; la percentuale di donne che ha perso il lavoro nel 2020 è stata doppia rispetto a quella degli uomini rimasti disoccupati (la caduta del tasso di occupazione è stata dell'1,3% fra le donne contro lo 0,7% degli uomini; il *gap* sul tasso di occupazione tra donne e uomini è passato dai 17,8 punti percentuali del 2019 ai 18,3 punti percentuali in favore di questi ultimi); le donne risultano più penalizzate nelle nuove assunzioni (se si considera che nei primi nove mesi dell'anno si registra un calo del 26,1% delle nuove assunzioni che hanno riguardato le donne, a fronte della diminuzione del 20,7% dei contratti attivati per gli uomini, rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente); le donne hanno registrato il minore numero di reingressi nel mercato del lavoro (dal 4 maggio al 30 settembre 2020 sono rientrate nel mercato del lavoro 67 mila persone che avevano perso la propria

¹⁷ M. D'Amico *Una parità ambigua. Costituzione e diritti delle donne*, cit., p. 16.

¹⁸ *Ibid.*, p. 17 e p. 326.



occupazione durante il periodo 1° febbraio - 3 maggio; ma solo il 42,2% delle donne ha goduto di questa possibilità); per le lavoratrici è stato più difficile (anche in termini di tempo) riuscire a reperire una nuova occupazione (avendo impiegato cento giorni, vale a dire circa ventuno giorni in più rispetto al 2019). Questi dati confermano, come evidenza Marilisa D'Amico, richiamando gli studi di Eva Cantarella, che le crisi determinano “una regressione delle conquiste femminili”, confermano “una rigida divisione che lascia all'uomo lo spazio pubblico e alla donna quello privato”, perpetuando “una distinzione che contraddistingue la società patriarcale, che in Italia solo con la Costituzione viene superata a livello di principio, ma di fatto resiste ancora in tanti ambiti della nostra cultura”¹⁹.

Si dimostra, così, la scarsa effettività e tenuta di diritti, che da soli non sono sufficienti a contrastare le discriminazioni e le diseguaglianze, lasciando irrisolto il nodo della questione femminile: la libertà. Libertà *da* condizionamenti, e dunque effettiva emancipazione e capacità di autodeterminazione. Libertà *di* scelta, in funzione dell'autorealizzazione e del pieno sviluppo della persona. Libertà *per* contribuire al progresso e al benessere sociale, partecipando all'organizzazione politica, economica e sociale del paese, anche grazie a misure ispirate a strategie di *diversity*, che – sulla scia del pensiero di John Stuart Mill²⁰ – muovono dal presupposto che la diversità sia una ricchezza²¹.

Le conseguenze della perdurante condizione di scarsa libertà, in cui ancora molte donne versano²², ha gravi ricadute non solo in termini di povertà, ma anche in termini di

¹⁹ M. D'Amico *Una parità ambigua. Costituzione e diritti delle donne*, cit., p. 326 ss.

²⁰ J.S. Mill, *The Subjection of Women*, 1869, tr. it. *La servitù delle donne*, R Lanciano, Carabba Ed., 1926 con prefazione di A.M. Mozzoni): fra i benefici che derivano dall'affermazione delle pari opportunità e dalla liberazione della donna dal ruolo familiare e sociale presupposto, e dunque dalla liberazione della “metà dell'intelligenza umana”, Mill individua quello di “raddoppiare la somma delle facoltà intellettuali che l'umanità avrebbe al suo servizio”, sottolineando come, escludendo le donne dal lavoro manuale e intellettuale, “il mondo fa una perdita estremamente seria, ricusando di usare di una metà della totalità dei talenti che possiede”. Lo ribadisce Simone de Beauvoir chiudendo l'ultimo capitolo de *Il secondo sesso* (cit., p. 685): “Quel che è certo è che finora le capacità della donna sono state soffocate e disperse per l'umanità e che è veramente tempo, nel suo interesse e in quello di tutti, che le sia concesso finalmente di sfruttare tutte le sue possibilità”.

²¹ M. D'Amico *Una parità ambigua. Costituzione e diritti delle donne*, cit., p. 137.

²² E, si badi bene, si tratta di un fenomeno socialmente trasversale, che tocca donne di diversa estrazione culturale, sociale ed economica. Cfr. in proposito, significativo sebbene un po' risalente, il quadro restituito dall'ISTAT: <https://www4.istat.it/it/violenza-sulle-donne/il-fenomeno/violenza-dentro-e-fuori-la-famig/chi-sono-le-vittime> (consultato il 28 aprile 2021).



possibile tragica esposizione alla violenza (anche domestica)²³, tema – quest’ultimo – al quale D’Amico dedica un intero capitolo, ove è messo in evidenza fin da subito il “legame fortissimo tra i mutamenti nel ruolo della donna nella società oggi, il radicamento degli stereotipi e delle discriminazioni di genere, la difficile attuazione della parità in tutti i campi e la violenza”: “in molte storie di violenza, il protagonista è l’uomo che non accetta l’autonomia della donna, i suoi tentativi di emancipazione lavorativa ed economica, considerandola un proprio oggetto, come tale meritevole di essere prima umiliata e poi annientata”²⁴.

4. “In trappola”: una parità ambigua perché plurisenso

Cosa ostacola la libertà delle donne? Cosa può fare il diritto e qual è il contributo atteso dai giuristi per invertire questa tendenza? È ancora il titolo del libro che offre uno spunto di riflessione. La parità raggiunta è “ambigua”, infatti, anche perché plurisenso, e ciò fa sorgere il rischio che possano essere equivocate le strategie per la sua realizzazione.

Il pensiero va alle politiche per la “conciliazione”, che consistono di numerose e varieguate misure messe in campo dal nostro ordinamento – anche sulla spinta impressa dall’UE – per facilitare l’equilibrio fra vita e lavoro, fra responsabilità lavorative e responsabilità parentali e familiari.

Marilisa D’Amico affronta il tema, a partire da un’attualizzazione del principio espresso nell’art. 37 della Costituzione, per intrecciare poi sapientemente l’evoluzione della disciplina a tutela della maternità e della paternità con quella promozionale della parità e delle pari opportunità, ed evidenziare, infine, gli aspetti ancora densi di criticità. L’autrice non (si) nasconde, infatti, i limiti delle politiche messe in campo e afferma che “fra la legge e la realtà (...) il divario è ancora molto ampio e ancora oggi molte donne soffrono in concreto di odiose forme di discriminazione, legate soprattutto alla maternità”²⁵.

²³ Sia consentito un rinvio a A. Tonarelli, M.L. Vallauri, “Povertà femminile e diritto delle donne al lavoro”, *Lavoro e diritto*, 1 (2019), p. 173.

²⁴ M. D’Amico *Una parità ambigua. Costituzione e diritti delle donne*, cit., p. 220.

²⁵ *Ibid.*, p. 119.



I dati sul lavoro femminile, infatti, ci restituiscono un'evidenza: l'esigenza di conciliare, di far riappacificare, di mettere d'accordo le identità della persona²⁶ riguarda ancora in misura assolutamente preponderante le donne. Per un verso sono, infatti, le donne a fruire in modo prevalente dei congedi parentali²⁷, così come a ricorrere al *part time*²⁸; per altro verso è ancora basso il tasso di occupazione femminile e alto quello di abbandono del lavoro alla nascita dei figli²⁹.

Ciò che, del nostro impianto regolatorio, necessita di un ripensamento, allora, è proprio la "filosofia" che guida l'approccio alle politiche di conciliazione. Chi studia questi temi accoglie generalmente con favore l'introduzione di un nuovo istituto capace di facilitare l'equilibrio fra vita personale e lavoro; pensiamo al telelavoro³⁰ o al lavoro agile³¹, giustamente ricordati anche da Marilisa D'Amico, la quale opportunamente li riferisce in generale ai lavoratori e non alle sole donne. Benché gli istituti siano sempre declinati dalla legge in modo neutro rispetto al genere, in quanto pensati per essere utilizzati sia dai lavoratori che dalle lavoratrici, il nostro sistema non ha sviluppato ancora anticorpi sufficienti contro il rischio che a ricorrere a questi strumenti siano (quasi) sempre le donne, con la conseguenza di veder tramutare le politiche di conciliazione in una vera e propria "trappola". Il modello maternalistico, di matrice patriarcale, su cui è improntata la nostra società, infatti, induce una larga parte delle lavoratrici a percepirsi

²⁶ Cfr. C. Ghisleri, L. Colombo (a cura di), *Psicologia della conciliazione tra lavoro e famiglia*, Milano, Cortina Editore, 2014.

²⁷ Tra il 2015 e il 2019 in media circa 320mila dipendenti del settore privato e agricolo hanno beneficiato del congedo parentale. Di questi, l'82 per cento erano donne. Durante il periodo c'è però stato un miglioramento: la percentuale di uomini sul totale dei beneficiari è aumentata, passando dal 15 per cento nel 2015 al 21 per cento nel 2019 (Dati Osservatorio Conti Pubblici Italiani Università del Sacro Cuore di Milano elaborati sulla base dei dati INPS; <https://osservatoriocpi.unicatt.it/cpi-archivio-studi-e-analisi-congedi-parentali-e-di-maternita-paternita-chi-si-prende-cura-dei-minori>, consultato il 28 aprile 2021).

²⁸ Cfr. i dati raccolti nel documento "Misure a sostegno della partecipazione delle donne al mercato del lavoro e per la conciliazione delle esigenze di vita e di lavoro" relativo all'audizione dell'Istat, nella persona della Direttrice Linda Laura Sabbadini, svoltasi il 26 febbraio 2020 a Roma, presso la XI Commissione Lavoro pubblico e privato della Camera dei deputati, https://www.istat.it/it/files/2020/02/Memoria_Istat_Audizione-26-febbraio-2020.pdf (consultato il 28 aprile 2021).

²⁹ Istat, *Rapporto Bes 2020: il benessere equo e sostenibile in Italia*, Roma, 2020: <https://www.istat.it/it/archivio/254761> (consultato il 28 aprile 2021).

³⁰ Sia consentito un rinvio a M.L. Vallauri, "Il telelavoro come strumento di conciliazione", in D. Gottardi (a cura di), *La conciliazione delle esigenze di cura di vita e di lavoro*, Torino, Giappichelli, 2016, p. 123.

³¹ In tema si rinvia a A.R. Tinti, "Il lavoro agile e gli equivoci della conciliazione virtuale", *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona.IT"* – 419 (2020), p. 28.



come depositarie in via prioritaria (se non esclusiva) delle responsabilità di cura, parentali e familiari. Occorre, pertanto, che sia scardinato questo modello, abbandonando l'approccio della "conciliazione"³², un approccio individuale che interpella la singola persona, per promuovere quello della "condivisione" delle responsabilità, soprattutto nella, e a partire dalla, coppia genitoriale, così da liberare sia le donne che gli uomini da ruoli imposti stereotipati.

Quella della condivisione parrebbe essere la via suggerita dalla recente Direttiva 2019/1158/UE intitolata "all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori"³³ e i prestatori di assistenza", che si pone come obiettivo generale quello di "porre rimedio alla sottorappresentazione delle donne nel mondo del lavoro e sostenere la loro carriera", promuovendo misure di sostegno della genitorialità capaci di dare "attuazione al principio di parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità sul mercato del lavoro e il trattamento sul lavoro"³⁴.

Sono due le strade, che Marilisa D'Amico, condivisibilmente³⁵, indica per raggiungere l'obiettivo della inclusione delle donne nel mercato del lavoro.

La prima è quella del potenziamento della rete di servizi all'infanzia, che anche la Corte costituzionale ha indicato come funzionali alla rimozione degli ostacoli che impediscono l'eguaglianza e il pieno sviluppo della persona³⁶. Simili misure, redistribuendo *ex ante* (e non *ex post*) le opportunità e agendo all'esterno della relazione contrattuale e della famiglia, appaiono in grado di condizionare meno le scelte sia dei datori di lavoro che dei lavoratori³⁷.

³² Un quadro approfondito e recente del tema dal punto di vista giuslavoristico è offerto da M. Militello, *Conciliare vita e lavoro. Strategie e tecniche di regolazione*, Torino, Giappichelli, 2020.

³³ Il corsivo è mio.

³⁴ Cfr. Relazione di accompagnamento alla proposta di Direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio depositata il 26 aprile 2017 (COM(2017)253 *final*), p. 1 e 2. Sulla Direttiva cfr. E. Chieragato, "Conciliazione vita-lavoro: la nuova direttiva UE sull'equilibrio tra attività professionale e vita familiare", *Lavoro nella giurisprudenza*, (2020), p. 125; A. Oliveira, M. De La Cortez-Rodriguez, F. Lutz, "The new directive on work life balance: towards a new paradigm of family care and equality", *European Law Review*, 3 (2020), p. 295.

³⁵ L'ho sostenuto di recente in A. Tonarelli, M.L. Vallauri, *Povert  femminile e diritto delle donne al lavoro*, cit., p. 173 e poi in M.L. Vallauri, *Genitorialit  e lavoro. Interessi protetti e tecniche di tutela*, Torino, Giappichelli, 2020, p. 45.

³⁶ C. Cost. 25 maggio 2018, n. 107 richiamata dall'autrice.

³⁷ Cfr. di nuovo A. Tonarelli, M.L. Vallauri, *Povert  femminile e diritto delle donne al lavoro*, cit., p. 190 anche per ulteriori riferimenti bibliografici.



La seconda è quella dell'irrobustimento degli istituti rivolti ai padri lavoratori. Da questo punto di vista la ricezione della menzionata Direttiva 2019/1158/UE rappresenta una grande occasione non solo per mettere a regime il congedo obbligatorio di paternità, introdotto in via sperimentale dalla legge Fornero nel 2012 e rimasto tale fino a oggi³⁸, ma anche per renderlo apprezzabile nella sua durata, sì da spogliarlo del carattere solo simbolico che finora lo ha rivestito e renderlo efficace dal punto di vista del raggiungimento dell'atteso riequilibrio delle responsabilità parentali all'interno della coppia genitoriale.

Da un lato, dunque, è auspicabile un allungamento da dieci ad almeno trenta giorni della durata del congedo; dall'altro appare necessario che esso sia corredato di una sanzione da applicare al datore di lavoro che non ne garantisca la fruizione (una sanzione almeno equivalente a quelle pecuniarie già previste dal Testo unico a carico del datore di lavoro che non consenta la fruizione del congedo parentale, dei riposi giornalieri e del congedo per malattia del figlio).

Ma se davvero si vuole raggiungere l'obiettivo di incidere sulle consuetudini parentali per liberare donne e uomini da funzioni parentali a contenuto pre ed eterodefinito, occorre che il congedo di paternità diventi indisponibile da parte del padre. Non è sufficiente, cioè, che il datore di lavoro sia obbligato a soddisfare la richiesta di fruizione del congedo da parte del padre, ma occorre che il padre sia obbligato a utilizzarlo e, dunque, che il datore di lavoro sia obbligato a sospendere dal lavoro il padre nel periodo previsto, in analogia con quanto è disposto per il congedo di maternità che è posto a tutela della salute della lavoratrice, del nascituro e del nato, e che poggia su un vero e proprio divieto per il datore di lavoro di adibire la donna al lavoro durante il periodo protetto³⁹. Il regime sanzionatorio invocato dalla Direttiva dovrebbe, perciò, riguardare non solo il datore di lavoro che impedisca od ostacoli l'utilizzo del congedo al padre che ne faccia richiesta, ma anche il datore di lavoro che non sospenda dal lavoro il padre nel periodo del congedo obbligatorio.

³⁸ In tema di recente D. Izzi, "Il *work-life balance* al maschile: a proposito di congedi dei padri", *Lavoro e diritto*, 2 (2020), p. 333.

³⁹ M.L. Vallauri, *Genitorialità e lavoro. Interessi protetti e tecniche di tutela*, Giappichelli, Torino, 2020, p. 152.



Si tratta certamente di una proposta tanto estrema quanto necessaria per imprimere una spinta a un cambiamento da troppo tempo atteso, per scardinare quegli stereotipi che, opprimendo donne e uomini, limitano di fatto la loro libertà di fronte a scelte parentali e professionali.

In questo scenario non trovo migliore conclusione di quella che chiude il bel libro di Marilisa D'Amico: “Il cammino verso la parità, verso la conquista dei diritti costituzionali è ancora lungo, fatto di luci e di ombre, di contraddizioni, che dobbiamo imparare ad affrontare, in ogni fase della nostra vita, come della nostra storia”⁴⁰.

Maria Luisa Vallauri

Associata di Diritto del lavoro nell'Università di Firenze

marialuisa.vallauri@unifi.it

⁴⁰ M. D'Amico *Una parità ambigua. Costituzione e diritti delle donne*, cit., p. 329.