



“Pari opportunità lavorative” tra uomini e donne: tra gender gap e stereotipi di genere

di **EMILIANO MARCHISIO**

“Il genere, per come funziona oggi, è una grave ingiustizia”

CHIMAMANDA NGOZI ADICHIE

Dovremmo essere tutti femministi

SOMMARIO **1.** CONSIDERAZIONI INTRODUTTIVE. – **2.** IL “PARADIGMA” CULTURALE SOTTOSTANTE GLI STEREOTIPI DI GENERE. – **3.** L’UGUAGLIANZA DI GENERE IN SENSO FORMALE (RASSEGNA ANTOLOGICA). – **4.** L’UGUAGLIANZA DI GENERE IN SENSO SOSTANZIALE (RASSEGNA ANTOLOGICA). – **4.1.** LE MISURE “ASIMMETRICHE” (CC.DD. “AZIONI POSITIVE”) VOLTE AL RIEQUILIBRIO TRA I GENERI. – **5.** I DATI SULLA PERSISTENTE DISUGUAGLIANZA DI FATTO BASATA SUL GENERE NEI MERCATI DEL LAVORO E DELLE PROFESSIONI. – **6.** LE RAGIONI DELLA PERSISTENTE DISCRIMINAZIONE. UNA PROPOSTA DI LETTURA. – **6.1.** IL PROBLEMA DELLE SCELTE SCOLASTICHE E DEL GRADO DI ISTRUZIONE. – **6.2.** IL DIVERSO RUOLO, SOCIALMENTE ATTESTATO, DELLE DONNE NELL’ACCUDIMENTO DOMESTICO E FAMILIARE. – **7.** LE “AZIONI POSITIVE” IN FAVORE DELLE PARI OPPORTUNITÀ. ALCUNE RIFLESSIONI DI SISTEMA. – **7.1.** LE CC.DD. “QUOTE DI GENERE. – **7.2.** AZIONI POSITIVE PER DISINNESCARE GLI STEREOTIPI DI GENERE NELLE SCELTE FORMATIVE. – **7.3.** AZIONI POSITIVE PER DISINNESCARE GLI STEREOTIPI DI GENERE IN RELAZIONE AL DIVERSO RUOLO NELL’ACCUDIMENTO DOMESTICO E FAMILIARE. – **8.** CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE.

Abstract

The gender gap is a problem on the political agenda since decades. It persists despite a robust regulatory apparatus protecting the principle of equality, both in a formal and substantial sense. The foundation of discrimination between genders has its roots in a cultural fact and is conveyed, today, in part by the different educational choices of women compared to men but, above all, by their different role in domestic and family care, regardless of the presence of children. The gender gap is the result of a stereotyped system of organization of society. Overcoming the gender gap, therefore, requires the prior rethinking of the socio-cultural models that fuel it.

1. Considerazioni introduttive. Il *gender gap* nei mercati del lavoro e delle professioni, cioè il sistematico prevalere, in tali mercati, degli uomini sulle donne sia in termini di reddito che di progressione di carriera, rappresenta un problema all’attenzione della riflessione giuridica ormai da diversi decenni¹. L’obiettivo della presente riflessione consiste nel fornire un contributo al dibattito,

¹ Tra i contributi più risalenti nel tempo si vedano: REDAZIONE COM NUOVI TEMPI (1976); TREU, T. (1977); STANCATI, R. (1977). Tra i più recenti, invece, cfr. MARCHI, G. (2022); ZUCARO, R. (2022a); NUNIN, R. (2021).

soprattutto in vista della corretta impostazione del problema e, conseguentemente, dell'elaborazione di misure correttive adeguate a portare alla sua riduzione e, auspicabilmente, nel medio-lungo periodo al riequilibrio tra i generi.

Interesserà osservare, nel corso dell'esposizione, come lo stesso problema del *gender gap* sia passibile di varie definizioni e ambiti di applicazione. Esso, infatti, può essere inteso, innanzitutto, come minor remunerazione delle donne per le stesse attività prestate dagli uomini. Riteniamo, tuttavia, che il problema di cui si discute non tanto attenga al trattamento delle singole donne (tanto più che appare relativamente meno frequente e finanche meno praticabile, quantomeno nel lavoro dipendente, l'applicazione di remunerazioni differenti giustificate esclusivamente dalla differenza di sesso²) ma, in modo preminente, ai valori aggregati. In altri termini, nella presente riflessione intenderemo riferirci al *gender gap* principalmente quale fenomeno per il quale le donne guadagnano *mediamente* meno degli uomini e *proporzionalmente* occupano un numero inferiore di posizioni apicali rispetto a questi ultimi³.

In secondo luogo, si procederà ad un richiamo, antologico, della disciplina a presidio dell'uguaglianza *formale*⁴ e *sostanziale*⁵ tra i generi, per osservare come il complesso di regole richiamate, pur teoricamente condivisibili e orientate alla parità di trattamento, non siano riuscite a far venir meno il *gender gap* in Italia, come testimoniato dai dati a disposizione⁶.

Ne conseguirà la necessità di esaminare quali siano le ragioni di tali differenti valori *aggregati* e il motivo per cui esse sfuggano agli obblighi e ai divieti stabiliti per legge a presidio della parità di trattamento tra i generi⁷. Per quanto possa sembrare evidente, infatti, qualsiasi indagine sull'adozione di misure correttive senza la preventiva consapevolezza delle cause del *gender gap* determina, come conseguenza, la potenziale inutilità delle misure stesse –

² Cfr. *infra*, § 3.

³ Cfr. *infra*, § 5.

⁴ Cfr. *infra*, § 3.

⁵ Cfr. *infra*, §§ 4.

⁶ Cfr. *infra*, § 5.

⁷ Cfr. *infra*, § 6.

testimoniata, allo stato, dalle discriminazioni che possono desumersi dai dati a disposizione *nonostante* i numerosi interventi legislativi. Ne conseguiranno alcune riflessioni circa le strategie che sembrano maggiormente utili a *disinnescare* i presupposti della discriminazione di trattamento basata sul genere⁸.

In termini generali, il senso della presente riflessione, e lo spunto che essa vorrebbe fornire al dibattito, è quello di evidenziare, in relazione al problema del *gender gap*, quello che è stato definito, pur se in riferimento ad una ben diversa area di disciplina, “*il messaggio antropologico al di sotto delle coperture tecniche*”⁹. La storia e la riflessione degli ultimi decenni consentono di affermare che il diritto, in generale, e il diritto dei mercati in particolare, non possano dirsi attingere a regole “naturali” esistenti prima e indipendentemente dalle comunità che le adottano. Al contrario, il diritto rappresenta una istituzione culturale figlia del tempo e delle esigenze che hanno portato alle soluzioni che, oggi, talvolta tendiamo a considerare come *dote* ma che, in quanto frutto di una *selezione* di interessi, non sono mai neutrali rispetto agli interessi stessi¹⁰.

In tale prospettiva, lo spunto che vuol essere veicolato dalla presente riflessione, e che forma oggetto delle considerazioni conclusive, consiste in ciò: riflettere se l’attuale organizzazione e disciplina dei mercati del lavoro e delle professioni siano *realmente* modelli neutrali rispetto al genere. Ove lo fossero, il superamento del *gender gap* dovrebbe essere veicolato da (e potrebbe limitarsi a) misure volte a *incrementare* la partecipazione delle donne ai modelli esistenti.

Ove, invece, non lo fossero, e ci si avvedesse che essi rappresentano invece il risultato di una disciplina originariamente ideata dagli uomini e per gli uomini, secondo un paradigma che con un lessico che si credeva ormai desueto

⁸ Cfr. *infra*, § 7.

⁹ GROSSI, P. (2020), p. 70.

¹⁰ Lo stesso Autore citato nel testo ha argomentato, ad esempio, che l’unificazione dei regimi dei diritti sui beni sotto l’unica categoria ordinante del diritto di proprietà sia stata il frutto di una ben precisa direttiva giuspolitica borghese; utile a favorire lo sviluppo dei mercati, là dove semplificava un sistema prima caratterizzato da una pluralità di norme per lo più consuetudinarie, ma irrimediabilmente lesivo degli interessi *collettivi*, mal rappresentati dal binomio proprietà privata/pubblica imposta dal sistema introdotto all’esito della codificazione italiana, erede della codificazione napoleonica: P. GROSSI (2020).

potrebbe definirsi “patriarcale” – ovviamente: nella sua accezione moderna¹¹ (che, ad esempio, considerava quale dato lo svolgimento dei lavori domestici e l'accudimento dei figli e dei membri fragili della famiglia da parte delle donne, *implicitamente* destinate a tali attività), allora il superamento del *gender gap* non potrebbe andare disgiunto dal ripensamento dei modelli stessi.

Una precisazione. Il presente scritto non si pone l'obiettivo della trattazione esauriente della materia; obiettivo che andrebbe ben al di là dei limiti concessi dalla sua natura e destinazione editoriale. Sin d'ora, pertanto, si segnala la necessaria, e consapevole, incompletezza dei richiami alle fonti normative e alla letteratura. Lo scopo della presente riflessione è, invece, quello di contribuire al dibattito in materia di *gender gap* evidenziando come esso sia radicato negli stereotipi di genere che accompagnano da secoli la nostra cultura e come, pertanto, in un'ottica di lungo periodo, esso vada affrontato *disinnescando* tali stereotipi e *non solo* apportando semplici correttivi al modo in cui essi si traducono in comportamenti.

2. Il “paradigma” culturale sottostante gli stereotipi di genere. Una qualsivoglia riflessione che abbia ad oggetto la discriminazione delle donne all'interno della società civile non può eludere la questione per la quale la questione della suvalenza femminile non è delimitata nel tempo (ora), nello spazio (in Italia) e nella materia (i mercati del lavoro e delle professioni) oggetto della presente riflessione. Essa ha, invece, valenza *epistemica*¹²; in altri termini, attiene alle stesse teorie e convinzioni di vertice (al *paradigma* di riferimento,

¹¹ KEITH, T. (2017); LERNER, G. (1986).

¹² GUARALDO, O. (2023). Sul tema cfr. anche SISSA, G. (2023), di cui l'articolo appena citato rappresenta la recensione.

diremmo con Kuhn¹³) sulla base delle quali tale suvalenza è praticata nei fatti¹⁴. Per tale ragione, riteniamo che l'analisi del problema di cui si tratta e dei dati sociali di contesto in cui esso va esaminato non possa andare disgiunta da un pur breve richiamo alle convinzioni fondanti una tradizione, che stipulativamente definiremo in questa sede "patriarcale", che inevitabilmente continua a influire, pur se spesso solo implicitamente o inerzialmente, sulla società dei nostri tempi.

La discriminazione delle donne è attestata nella storia dell'umanità *ininterrottamente* per quasi tutte le civiltà che si sono succedute nel corso dei secoli. La storia mostra come i rappresentanti del genere maschile abbiano, quasi senza eccezioni, considerato le componenti femminili delle loro comunità in termini di subalternità. Le poche eccezioni, quali l'antico Egitto e Sparta¹⁵, non scalfiscono quella che sembra essere una costante della storia dell'umanità.

Nella Grecia classica, culla della filosofia occidentale, Aristotele, padre della logica moderna, riteneva le donne "assolutamente inutili" e capaci di causare "più confusione del nemico"¹⁶. Non sorprende rilevare, di conseguenza, una politica di segregazione in ginecei e la limitazione nell'accesso all'istruzione, consistente perlopiù nell'apprendimento di nozioni di gestione ed economia domestica¹⁷.

¹³ T. KUHN (1962). Con la nozione di paradigma si intende l'insieme de "i metodi, la gamma dei problemi, e i modelli di soluzione accettati da una comunità scientifica matura di un determinato periodo" (KUHN, *op. cit.*, p. 131 s., che ragiona, a tal proposito, delle funzioni "conoscitive" dei paradigmi, intesi come "veicoli della teoria scientifica": p. 137). Per quanto interessa in questa sede, giova soffermarsi su due caratteristiche del paradigma. Da una parte, esso fornisce le lenti che permettono di vedere cose e relazioni che *quel* paradigma consente di vedere, ma impedisce la visione di cose e relazioni con tale paradigma incompatibili o semplicemente "nascoste" (p. 151): il paradigma, in altri termini, fornisce le caselle concettuali entro cui ordinare ("forzare") il mondo (p. 44), senza le quali altro non potrebbe esserci al mondo se non "una assordante confusione da far girare la testa" (p. 141, citando William James). In secondo luogo, e di conseguenza, il paradigma accettato in un dato momento svolge un ruolo essenziale nel selezionare i problemi che, nel tempo in cui si accetta il paradigma, sono ritenuti solubili (p. 58), e i relativi modelli di soluzione (p. 60): "le discussioni sui paradigmi implicano sempre la questione: quali problemi è più importante risolvere?" (p. 138, che ragiona, a tal proposito, delle funzioni "normative" dei paradigmi, intesi come strumenti "per una ulteriore articolazione e determinazione sotto nuove o più restrittive condizioni": p. 43).

¹⁴ GUARALDO, O. (2023); SISSA, G. (2023).

¹⁵ POMEROY, S.B. (1975), pp. 60–62; POMEROY, S.B. (2002), p. 137; TIERNEY, H. (1999), pp. 609–10.

¹⁶ O PRY, K. (2012).

¹⁷ O PRY, K. (2012).

Lo stesso nel diritto ateniese classico¹⁸ e in Roma antica, il cui sistema giuridico fu elaborato, come è stato notato, dai maschi in favore dei maschi¹⁹. La situazione non è andata migliorando in epoca bizantina²⁰ né durante il medioevo²¹ o il rinascimento²². Tra le prime, rare, voci favorevoli ad un sistema di egual trattamento tra uomini e donne spiccano, nella storia del pensiero, John Locke²³ e Thomas Paine²⁴ - uomini. Molto più frequenti le opinioni contrarie: si pensi che Jean-Jacques Rousseau, filosofo illuminista egualitario ed anti-assolutista, riteneva che la donna, “*quando cerca di usurpare i nostri diritti, è nostra inferiore*”²⁵.

I diritti delle donne iniziarono a trovare voce solo a partire dalla fine del XVIII secolo, epoca di grandi rivendicazioni politiche, economiche e sociali in tutta Europa²⁶. Sia consentito limitare i riferimenti, in questa sede, all’abolizione della *coverture*²⁷ nell’Elettorato del Palatinato nel 1707, legata al nome di Dorothea von Velen; alla *Dichiarazione dei diritti della donna e della cittadina* pubblicata nel 1791 da Olympe de Gouges²⁸; alla *Rivendicazione dei diritti della donna* pubblicata nel 1792 da Mary Wollstonecraft²⁹; allo scritto *The Subjection of*

¹⁸ BLUNDELL, S. (1995); UTE, G. (2001), p. 35; BLUNDELL, S. (1995); O PRY, K. (2012); ROBINSON, E.W. (2004), p. 302.

¹⁹ SMITH, B.G. (2008), pp. 422 ss.. Cfr. altresì SHERWIN-WHITE A.N. (1979), pp. 211 e 268; FRIER, B.W., MCGINN, TH.A.J. (2004), pp. 19–20 e 31–32, 457 *et passim*; JOHNSTON, D. (1999), chapter 3.3 and 4; YAN, TH. (1991), p. 134.

²⁰ SMITH, B.G. (2008), pp. 440 ss..

²¹ WARD, J. (2006), pp. 3 s.; BARDSLEY, S. (2007); JEWELL, H.M. (2007a), pp. 37 ss..

²² MITCHELL, J. (2010); JEWELL, H.M. (2007b), pp. 123 s.; SMITH, B.G. (2008), pp. 428 s.; RORABAUGH, W.J., CRITCHLOW, D.T., BAKER, P.C. (2004), p. 75; MAINE, H.S. (1861).

²³ IKECHUKWU, A., KANU, O.S.A. (2012).

²⁴ JEHLLEN, M., WARNER, M. (2013).

²⁵ LAUREN, P.G. (2003), pp. 29 s..

²⁶ SWEET, W. (2003), p. 4.

²⁷ Istituto giuridico di diritto inglese che BLACKSTONE, W. (1769) così descrive: “*by marriage, the husband and wife are one person in law: that is, the very being or legal existence of the woman is suspended during the marriage, or at least is incorporated and consolidated into that of the husband*”.

²⁸ La Dichiarazione dei diritti della donna e della cittadina fu pubblicato nel 1791 da Olympe de Gouges, pseudonimo della scrittrice Marie Gouze. Il testo ricalca, nella struttura, la Dichiarazione dei diritti dell’uomo e del cittadino del 1789 e risulta essere il primo documento avente ad oggetto la promozione dell’uguaglianza giuridica delle donne rispetto agli uomini. L’autrice, val la pena ricordare, fu ghigliottinata nel novembre 1793 per aver denunciato gli eccessi della rivoluzione francese, “*per aver dimenticato le virtù che convengono al suo sesso*” ed “*essersi immischiata nelle cose della Repubblica*”. Sul tema cfr. GROULT, B. (2012); MOUSSET, S. (2005); REID, M. (2014).

²⁹ BRODY, M. (1983); WALTERS, M. (2005); LAUREN, P.G. (2003), p. 32.

Women di John Stuart Mill, edito nel 1869, cui seguì la proposta del medesimo Mill, membro del Parlamento, di attribuire alle donne il diritto di voto – proposta, a quel che risulta, rigettata con un numero di voti contrari pari al doppio di quelli favorevoli³⁰.

Nella seconda metà del XIX secolo le donne appartenenti al ceto medio hanno visto la propria posizione sociale rimodellata dallo sviluppo del consumismo e dalla nascita dei grandi centri commerciali, che hanno determinato un incremento delle loro possibilità di gestione delle spese familiari ed una maggiore libertà di movimento fuori dalle mura domestiche³¹. Tale sviluppo, tuttavia, è rimasto entro i ridotti confini di una visione culturalmente misogina.

È solo con il XX secolo che la condizione femminile ha iniziato ad evolvere non nel senso della *estensione selettiva* alle donne di singole facoltà concesse dalla popolazione maschile ma della *equiparazione* nella posizione giuridica di uomini e donne, in primo luogo per quanto riguardava i diritti politici (suffragio femminile in testa)³².

Certo: il percorso dell'uguaglianza è andato procedendo per tappe ed alcune di queste sono state così recenti da far temere che la loro vigenza abbia riguardato un lasso di tempo certamente insufficiente a determinare un mutamento culturale effettivo.

Si pensi che fino al 1975, quarantanove anni fa, nel diritto italiano la moglie era, di diritto, in una posizione normativamente *subordinata e suvvalente* rispetto a quella del marito³³. Un lasso di tempo relativamente breve e certamente

³⁰ TITA, M. (2018), p. 61. Fu proprio la lotta contro le limitazioni contenute nel Reform Act 1832 e nel Municipal Corporations Act 1835 ed in favore del suffragio (anche) femminile a rappresentare l'occasione per la costituzione del primo movimento "femminista" [VAN WINGERDEN, S.A. (1999), pp. 1 s.; PHILLIPS, M. (2004)], (spregiativamente) definito delle "suffragette", che portò, nel 1918 e grazie all'opera di Millicent Fawcett ed Emmeline Pankhurst, ad un disegno di legge favorevole, nel Regno Unito, al diritto di voto delle donne con più di trent'anni: PHILLIPS, M. (2004).

³¹ LYSACK, K. (2008); RAPPAPORT, E.D. (2000).

³² TRECCANI, Enciclopedia *online*, voce "femminismo". Per un esame dei profili storici del femminismo cfr., tra gli infiniti: FREEDMAN, E. (2022); SMITH, B.G., ROBINSON, N. (2022); SMITH, B.G. (2000).

³³ La parità di uomo e donna all'interno del matrimonio risale, in Italia, alla riforma del diritto di famiglia introdotta con l. 19 maggio 1975, n. 151. Fino al 1975, a titolo di esempio, si prevedeva che il marito fosse "*il capo della famiglia*" e la moglie, oltre ad assumere il cognome del marito, fosse "*obbligata ad accompagnarlo dovunque egli cred[esse] opportuno di fissare la sua residenza*" (art. 144 c.c. previg.). La moglie aveva inderogabilmente il domicilio del marito, salvo

inadeguato a promuovere una evoluzione sociale nella direzione della piena eguaglianza tra i generi. E infatti, nonostante la raggiunta parità normativa, la valenza paradigmatica ed epistemica della discriminazione tra i sessi consolidata nei secoli trova, ancora oggi, ampia testimonianza *non solo* nelle vicende di prevaricazione più chiaramente percepite, quali quelle aventi rilievo penale (quali i cc.dd. femminicidi³⁴ e la violenza sessuale) ma, anche ed in modo ben più generalizzato e “sotto soglia”, in molteplici istituzioni culturali quali il linguaggio – che, limitando l’attenzione alla lingua italiana, non può dirsi neutrale rispetto al genere in una pluralità di utilizzi³⁵.

Questo è un dato che non può, e non deve, essere ignorato ai fini della presente riflessione. L’influenza, spesso neanche percepita, del principio di suvalenza femminile nelle istituzioni del vivere quotidiano (come il linguaggio, appunto, ma anche la scuola, il lavoro, le professioni *etc.*), appare idonea, quale *pre-giudizio*³⁶, ad orientare la comprensione della realtà e le scelte che vi si operano, così perpetuando nel tempo gli stereotipi di genere di cui ora si tratta.

3. L’uguaglianza di genere in senso formale (rassegna antologica).

Con l’emanazione della Costituzione italiana e la menzionata riforma del diritto di famiglia del 1975 (introdotta con l. 19 maggio 1975, n. 151), per citare due dei testi normativi fondamentali, si è fatta progressivamente più stringente,

che quest’ultimo fosse interdetto, avesse trasferito il domicilio all’estero o i due fossero separati (art. 45 c.c. previg.). Si prevedeva anche che il marito avesse il “*dovere di proteggere la moglie, di tenerla presso di sé e di somministrarle tutto ciò che è necessario ai bisogni della vita in proporzione delle sue sostanze*” (art. 145 c.c. previg.).

³⁴ Si intende con “femminicidio” l’omicidio, doloso o preterintenzionale, in cui l’uccisione di una donna da parte di un uomo è determinata da motivi basati sul genere: COLUCCIA, R. (2013), ove anche la storia del termine. Il recepimento in Italia dell’esigenza di tutela penale in relazione alla violenza di genere, pur senza l’introduzione di un reato di femminicidio in quanto tale, è avvenuto con d.l. 14 agosto 2013, n. 93, convertito con modificazioni e integrazioni in l. 15 ottobre 2013, n. 119.

³⁵ Tra le infinite cfr.: SAPEGNO, M.S. (2010); ROBUSTELLI, C. (2000); SABATINI, A. (1993).

³⁶ Nel senso di *Vorverständnis*, che proietta sull’oggetto della percezione il senso attribuito a tale oggetto dal soggetto che lo interpreta e dalla comunità di cui questi fa parte: così GADAMER, H.G. (1960).

nell'ordinamento italiano, la necessità di eliminare le discriminazioni *ingiustificate*³⁷ fondate sulle differenze di genere³⁸.

La prima, ed inevitabile, tappa nella *costruzione giuridica* dell'eguaglianza passa, ad una analisi di tecnica normativa, per l'affermazione del principio dell'uguaglianza in senso *formale*. Questo fa riferimento al principio liberale classico di pari dignità di tutti gli esseri umani, cui consegue una pari posizione *astratta* nell'ordinamento giuridico³⁹.

Nell'ordinamento italiano, essa è sanzionata nell'art. 3, co. 1, Cost., a mente del quale "*tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso*" etc.⁴⁰. In questa accezione, il principio di uguaglianza proibisce, per quanto ora interessa, che il sesso di una cittadina o di un cittadino possa essere *di per sé* ragione di un trattamento differenziato rispetto alle cittadine e ai cittadini dell'altro sesso. Pertanto, l'uguaglianza in senso formale è, essenzialmente, una "libertà *da*" trattamenti (ingiustificatamente) differenziati e rappresenta un *divieto* alla discriminazione.

Tale divieto si rinviene anche in altre fonti di natura sovranazionale: gli artt. 10 e 19 del Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea (TFUE); l'art. 2 della

³⁷ Come si vedrà *infra*, infatti, la discriminazione rappresenta, in sé, semplicemente una difformità di trattamento. Se ingiustificata, può essere lesiva del principio di uguaglianza in senso *formale*; se giustificata, al contrario, può rappresentare lo strumento per il perseguimento dell'eguaglianza in senso *sostanziale*: cfr. *infra*, § 4.

³⁸ MONTUSCHI, L., ROMAGNOLI, E., FINOCCHIARO, F., DELL'ORO A., PROVERA, G., FERRI, L., TALAMANCA, M., FORCHELLI, P., GORLA, G. (1976); FINOCCHIARO, A. (1975).

³⁹ Specificamente sul tema cfr., uno per tutti: AGRÒ, A.S. (1975). Per la distinzione tra uguaglianza in senso *formale* e in senso *sostanziale* cfr., tra gl'infiniti: ESPOSITO, C. (1954), PALADIN, L. (1965); ROSSANO, C. (1966); CERRI, A. (2005).

⁴⁰ La Costituzione Italiana, inoltre, prevede due disposizioni che, sebbene oggi anacronistiche, implicitamente denunciano l'estensione e l'intensità della discriminazione basata sul sesso presente nell'ordinamento italiano meno d'un secolo fa. La prima, l'art. 48 Cost., dichiara essere elettori tutti i cittadini, "*uomini e donne*", che hanno raggiunto la maggiore età. Per limitarsi al caso italiano, basterà osservare che le prime elezioni che hanno visto la partecipazione delle donne sono state le elezioni amministrative della primavera del 1946, seguite dal *referendum* del 2 giugno dello stesso anno per l'elezione dell'Assemblea costituente e per il Referendum per la scelta tra monarchia e repubblica.

La seconda, l'art. 51 Cost., manifestando l'intento di combattere una discriminazione nei diritti politici evidentemente all'epoca ben presente, si fa carico di precisare come l'accesso agli uffici pubblici e alle cariche elettive sia garantita a tutti i cittadini, "*dell'uno o dell'altro sesso ... in condizioni di eguaglianza*" – principio reiterato nella legislazione successiva, quale, ad esempio, la l. 9 febbraio 1963, n. 66 ("*Ammissione della donna ai pubblici uffici ed alle professioni*"): SCARPONI S. (2019).

Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo (DUDU); l'art. 21 della Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea (CDFUE); l'art. 14 della Convenzione Europea dei Diritti dell'Uomo (CEDU) e l'art. 1 del Protocollo n. 12 alla CEDU.

Più specificamente, in materia di eguaglianza nei mercati del lavoro e delle professioni, l'art. 23, co. 1, CDFUE assicura la parità tra uomini e donne, oltre che ad un livello generale, "*in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione*". L'art. 157, co. 1, TFUE definisce il principio della "*parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore*", che si rinviene, in termini sostanzialmente equivalenti, anche nell'art. 37 Cost. e, se pure implicitamente riferito al sesso, nell'art. 23, co. 2, DUDU.

Nella legislazione italiana, la regola dell'uguaglianza di genere sui mercati del lavoro è stata confermata dalla legislazione ordinaria: ad esempio, la l. 20 maggio 1970, n. 300, il c.d. "*Statuto dei lavoratori*", il cui art. 15, co. 2, proibisce la discriminazione basata sul sesso sul luogo di lavoro – ma, si noti, solo a seguito della modifica introdotta con l'art. 13, l. 9 dicembre 1977, n. 903. Prima di tale modifica, il divieto di discriminazione si applicava ai soli ambiti sindacali, politici e religiosi.

Ai soli fini di un richiamo antologico, il d. lgs. 11 aprile 2006, n. 198, recante "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*", emanato in attuazione dell'art. 6, l. 28 novembre 2005, n. 246, prevede espressamente il divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e nelle condizioni di lavoro (art. 27); nella retribuzione (art. 28); nella prestazione lavorativa e nella progressione di carriera (art. 29); nell'accesso alle prestazioni previdenziali (art. 30) e nelle forme pensionistiche complementari collettive (art. 30 *bis*); nell'accesso agli impieghi pubblici (art. 31); nonché il divieto di licenziamento per causa di matrimonio (art. 35).

Ai limitati fini della presente ricostruzione e all'esito della pur brevissima rassegna normativa sopra riportata, pertanto, può sicuramente concludersi che, nell'ordinamento italiano, sia indiscutibilmente e assolutamente vietato, in ambito lavorativo e professionale, qualsiasi trattamento discriminatorio *peggiorativo*,

rispetto a posizioni eguali, la cui applicazione sia fondata esclusivamente sul sesso.

4. L'uguaglianza di genere in senso sostanziale (rassegna antologica). Il mero riconoscimento di una uguaglianza *formale* tra donne e uomini, tuttavia, non è sufficiente a dare soddisfazione all'esigenza di riconoscere parità di trattamento e pari dignità sociale a tutte le cittadine e i cittadini. In termini di tecnica normativa, infatti, la disciplina a presidio dell'uguaglianza in senso formale produce i suoi risultati quando oggetto di comparazione sono situazioni eguali.

L'idea che le cittadine e i cittadini siano (e debbano essere considerati) tutti e *solamente* uguali ed ugualmente liberi, tuttavia, rappresenta una ipersemplicificazione che non è né è mai stata rappresentativa di una situazione realmente esistente. Essa, al contrario, rappresenta una elaborazione concettuale, un'astrazione introdotta dal pensiero liberale, originariamente funzionale a emancipare la società dalle pastoie dell'ordinamento feudale e dalle discriminazioni di trattamento condizionate *esclusivamente* dall'appartenenza ad una classe o a un ceto⁴¹.

Essa ha ben svolto la propria funzione nel perseguimento di tale fine ma, nella sua formulazione assolutistica, non è apparsa più compatibile con l'evoluzione dell'ordinamento italiano in senso pluralistico, che ha determinato il ripensamento del "semplice" modello liberal borghese ("semplice" perché dogmaticamente costruito su individui astratti⁴² e abbienti⁴³) ed ha rilevato, in maniera sempre più marcata, la necessità di rendere il sistema giuridico *permeabile* alle nuove istanze socio-economiche emerse a seguito dell'evoluzione dell'ordinamento indotto, tra le altre cause, dal suffragio universale⁴⁴.

⁴¹ MARCHISIO, E. (2007).

⁴² Così, nella sostanza, ROMANO, S. (1969), pp. 13 s..

⁴³ Così P. GROSSI, *Scienza giuridica italiana. Un profilo storico. 1860 - 1950*, Milano, Giuffrè, 2000, p. 151, che definisce lo Stato liberal-borghese "una creatura artificialmente pensata e costruita come semplice, sui due unici pilastri dell'apparato statale e dell'individuo abbiente".

⁴⁴ Si pensi, per limitarsi alla materia civilistica, all'istanza di "socialismo nel diritto contrattuale" [GIANTURCO, E. (1891), p. 262]; alla richiesta di una "funzione sociale del diritto" [CHIRONI, G. (2014)]; alla condanna di "mummificazione" derivante dalla contemplazione sterile, talora fatta,

L'idea alla base di tale evoluzione paradigmatica è consistita nell'osservare che quando i cittadini, destinatari della regola di uguaglianza, si trovano in situazioni oggettivamente *diverse*, il semplice divieto di differenziare il loro trattamento non è più idoneo a raggiungere l'istanza di *giustizia* che accompagna il principio di eguaglianza alla luce dell'imperativo costituzionale di *solidarietà*⁴⁵. Anzi: tale accezione *formale* di eguaglianza può rappresentare, esattamente al contrario, uno strumento di mantenimento delle ingiustizie sociali esistenti⁴⁶ proprio là dove impone il trattamento uguale di posizioni tra loro differenti.

È per tale motivo che il principio di uguaglianza viene declinato, nel pensiero giuridico e nella tecnica normativa, anche in una accezione *sostanziale*, volta, allora, a favorire *in concreto* l'obiettivo dell'eguaglianza tra i cittadini che, invece, l'eguaglianza formale considera, in premessa, ricorrere in astratto. Nel lessico del secondo comma dell'art. 3 Cost., si prevede che sia "*compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana*". In tale secondo significato, l'art. 3 Cost. prende atto della differente condizione in cui possono versare le cittadine e i cittadini e, conseguentemente, prevede l'adozione di misure differenziate volte a consentire la concretizzazione, nella realtà, del principio astratto di pari dignità individuale⁴⁷. La distinzione tra uguaglianza formale e sostanziale rappresenta un criterio di alterazione semantica delle misure di *discriminazione* – dovendosi riconoscere come tale ultimo vocabolo si limiti a veicolare il significato di "distinzione, diversificazione o differenziazione operata fra persone, cose, casi o situazioni" sulla base di un dato parametro⁴⁸. Se, infatti, la discriminazione può

del diritto romano [VENEZIAN, G. (1918), come citato da GROSSI, P. (2000), p. 49, nota n. 42]; alla denuncia de "I difetti sociali del codice civile in relazione alle classi non abbienti ed operaie" [SALVIOLI, G. (1890)]; alla presa d'atto de "La penetrazione del socialismo nel diritto privato" [è il titolo di VIVANTE, C. (1902)]. Sul tema, in generale, cfr. MARCHISIO, E. (2007).

⁴⁵ Tra gli infiniti cfr., per limitarsi ai più recenti: MORELLI A. (2015); GIUFFRÈ F. (2002).

⁴⁶ Il concetto è stato chiarito, con perspicace ironia, da Anatole France: "*la legge, nella sua maestosa equità, proibisce ai ricchi così come ai poveri di dormire sotto i ponti, mendicare per le strade e rubare il pane*".

⁴⁷ Specificamente, in materia di *gender gap*, si vedano, tra le altre: ZUCARO, R. (2022a); MARINELLI, F. (2021); SPENA, M.C. (2020).

⁴⁸ Treccani, Dizionario *online*, voce "discriminazione".

rappresentare una *violazione* dell'uguaglianza in senso formale, essa può qualificarsi invece come *strumento* per perseguire l'uguaglianza in senso sostanziale, là dove la rimozione degli ostacoli allo sviluppo della persona umana presuppone una differenza di condizioni e l'adozione di misure differenziate in favore di una sola classe di cittadini⁴⁹.

La legislazione vigente in Italia presenta un'ampia e articolata considerazione del principio di uguaglianza in senso *sostanziale*. Il già citato art. 3, co. 2, Cost. attribuisce alla Repubblica il compito di *“rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'uguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese”*. A livello comunitario, l'art. 8 TFUE richiede all'Unione il perseguimento dell'obiettivo (non solo di eliminare le ineguaglianze, ma anche) di *“promuovere la parità, tra uomini e donne”*. L'art. 23, para 2, CDFUE formula il medesimo concetto in termini di regola/eccezione, là dove *“il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato”*.

Per quanto più specificamente attiene alla materia del lavoro, l'art. 153 TFUE prevede che, per conseguire, tra gli altri, gli obiettivi del miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, il dialogo sociale e la lotta contro l'emarginazione, previsti al precedente art. 151, l'Unione sostenga e completi l'azione degli Stati membri anche per quanto attiene alla *“parità tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità sul mercato del lavoro ed il trattamento sul lavoro”*.

Inoltre, l'art. 157 TFUE, para 3, attribuisce alla procedura legislativa ordinaria (previa consultazione del Comitato economico e sociale) la possibilità di adottare misure *“che assicurino l'applicazione del principio delle pari opportunità e della*

⁴⁹ Osserviamo, incidentalmente, come la natura *discriminatoria* della regola valga, invece, per dir così, ad invertire l'onere della prova sulla legittimità della disposizione che la prevede. Una regola che disponga un trattamento *egualitario*, pertanto, deve ritenersi in principio conforme a costituzione, *salvo che* non sia dimostrato in concreto che essa non sia in concreto lesiva degli interessi costituzionalmente tutelati in favore di una data classe di persone; una che introduca nell'ordinamento una *discriminazione*, al contrario, deve ritenersi in principio illegittima, *salvo che* non sia dimostrato che essa sia in concreto giustificata dalla necessità di tutelare un interesse di rango costituzionale, idonea allo scopo e proporzionata.

parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego”, mentre il successivo para 4 consente, allo scopo di assicurare l'effettiva e completa parità tra uomini e donne nella vita lavorativa, che *“uno Stato membro mantenga o adotti misure che prevedano vantaggi specifici diretti a facilitare l'esercizio di un'attività professionale da parte del sesso sottorappresentato ovvero a evitare o compensare svantaggi nelle carriere professionali”*.

L'art. 37 Cost., oltre a riconoscere alla donna lavoratrice *“gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore”* uomo, prende atto del diverso ruolo della donna (biologico, non socio-culturale, anche se l'auspicio veicolato da tale disposizione è ancora ben lungi dall'aver trovato riconoscimento in Italia) nell'ambito della famiglia e, pertanto, impone che le condizioni di lavoro debbano *“consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione”*.

Ancora: l'art. 51 Cost., al fine di perseguire in concreto l'obiettivo di garantire l'accesso *“agli uffici pubblici e alle cariche elettive in condizioni di eguaglianza”*, prevede che la Repubblica promuova *“con appositi provvedimenti le pari opportunità tra donne e uomini”*. 117, co. 7, Cost., infine, rimette alle leggi regionali la competenza a rimuovere *“ogni ostacolo che impedisce la piena parità degli uomini e delle donne nella vita sociale, culturale ed economica”*, oltre che promuovere la parità di accesso tra donne e uomini alle cariche elettive.

4.1 Le misure “asimmetriche” (cc.dd. “azioni positive”) volte al riequilibrio tra i generi. In ossequio al principio di uguaglianza “sostanziale”, l'ordinamento italiano contempla “azioni positive” volte ad eliminare le disparità di fatto di cui le donne sono oggetto nella vita lavorativa e favorire il loro inserimento nei mercati del lavoro. La prima disciplina generale in materia è stata introdotta dalla l. 10 aprile 1991, n. 125, rubricata *“Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”* ed emanata in attuazione della Raccomandazione del Consiglio delle Comunità Europee 13 dicembre 1984, n. 635. Essa è stata abrogata dal d. lgs. 11 aprile 2006, n. 198, noto come *“Codice*

delle pari opportunità tra uomo e donna”, emanato in attuazione dell’art. 6, l. 28 novembre 2005, n. 246.

Il Codice, oltre a riformulare il principio di parità tra i sessi (art. 1), ha attribuito al Presidente del Consiglio dei Ministri “*promuovere e coordinare le azioni di Governo volte ad assicurare pari opportunità*” (art. 2, co. 1) ed ha istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali il “Comitato nazionale per l’attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici” (art. 8, co. 1), prevedendo altresì il ruolo dei “Consiglieri di parità” (art. 12). Ha definito le azioni positive e le relative finalità (art. 42), prevedendo la disciplina del relativo finanziamento (artt. 44 e 45). Ha dedicato un articolo specifico alla definizione dei principi in materia di azioni positive per l’imprenditoria femminile (art. 52).

La disciplina delle “azioni positive” ha trovato ulteriore riconoscimento, limitatamente al settore pubblico, nel d.lgs. 3 febbraio 1993, n. 29, che, agli artt. 7 e 61, prevedeva l’obbligo per le amministrazioni pubbliche di garantire parità e pari opportunità tra uomini e donne per l’accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro. Tali disposizioni sono state, poi, abrogate dal d. lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che ha riformulato il principio di parità e pari opportunità tra uomini e donne all’art. 7. Il d. lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 ha incluso le “pari opportunità” tra le proprie finalità (art. 1) e tra i principi generali della misurazione e valutazione della *performance* (artt. 3; 8, co. 1, lett. h; 14, co. 4, lett. h). L’art. 48 del citato “*Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna*” ha reiterato l’obbligo, per la PA, di predisporre “azioni positive” “*tendenti ad assicurare ... la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne*”, redigendo in materia appositi piani triennali.

Tra gli ultimi provvedimenti normativi, si segnala la l. 5 novembre 2021, n. 162 (c.d. “legge Gribaudo”), che ha modificato il d. lgs. 11 aprile 2006, n. 198, introducendo il “certificato della parità di genere”, assistito da specifiche misure di premialità⁵⁰. L’emissione del certificato avviene sulla base della prassi

⁵⁰ Sul tema cfr. LAMBERTI F. (2023); MATARAZZO A.E. (2022); ZUCARO R. (2022b); NUNIN R. (2022).

UNI/PdR 125:2022, che prevede l'adozione di specifici indicatori (cc.dd. "Key Performance Indicator" o KPI) in relazione a sei diverse aree di valutazione⁵¹.

5. I dati sulla persistente disuguaglianza di fatto basata sul genere nei mercati del lavoro e delle professioni. L'apparato normativo a presidio dell'uguaglianza in senso formale e sostanziale tra donne e uomini nel mercato del lavoro è, come visto, ampio ed articolato. Esso, tuttavia, si è palesato, fino ad oggi, *manifestamente inadeguato* a consentire il raggiungimento degli obiettivi che si era prefissati. Le donne, infatti, appaiono ancora discriminate, in modo sistematico e rilevante, all'interno dei mercati del lavoro e delle professioni in Italia – e non solo⁵².

Sia consentito richiamare, in via estremamente sintetica, alcuni dati. Il rapporto di Banca d'Italia su "Le donne, il lavoro e la crescita economica" ha confermato, nel mese di giugno 2023, la persistente difformità di trattamento su tutte e tre le variabili di maggior rilevanza nei mercati di cui si tratta: minor tasso di occupazione (nell'età compresa tra i 15 e i 64 anni si attesta al 51,1%, meno del 18% rispetto agli uomini); minor guadagno per l'attività svolta (all'ingresso nel mercato del lavoro si osserva una differenza del 16% tra i diplomati e del 13% tra i laureati e si accentua ulteriormente con la maternità e l'avanzamento della carriera); minor presenza nei ruoli apicali (solo il 20% delle donne sono titolari di posizioni di reddito elevato) e maggiore diffusione di contratti a termine (18% delle donne occupate dipendenti, rispetto al 16% degli uomini) e *part-time* (31,7% delle lavoratrici, rispetto al 7,7% degli uomini)⁵³.

Rileviamo, per inciso, come il dato non sia percepibile nel solo mercato italiano ma sia, al contrario, ampiamente diffuso. Ad esempio, uno studio basato sul censimento Longitudinal Employer-Household Dynamics (LEHD)⁵⁴ 2000 ha

⁵¹ Una descrizione sommaria del sistema di certificazione di genere si trova sulla pagina web: <https://certificazione.pariopportunita.gov.it/public/certificazione>.

⁵² Cfr., ad esempio, per gli Stati Uniti: GOLDIN C. (2015).

⁵³ CARTA, F., DE PHILIPPIS, M., RIZZICA, L., VIVIANO, E. (2023).

⁵⁴ Il censimento viene effettuato nell'ambito di un programma nell'ambito del quale gli Stati appartenenti agli USA condividono i dati sui redditi dell'assicurazione di disoccupazione e i dati del Censimento Trimestrale dell'Occupazione e dei Salari (QCEW) con il Census Bureau. Il programma LEHD combina questi dati amministrativi con altri dati e informazioni, anche derivanti

mostrato come, negli USA, il divario nell'occupazione tra donne e uomini laureati tra i 26 e i 39 anni si amplia di 34 punti logaritmici, la maggior parte dei quali si verifica nei primi 7 anni. Circa il 44% è dovuto a spostamenti sproporzionati degli uomini verso posizioni, settori e imprese più remunerative, mentre circa il 56% è dovuto agli avanzamenti differenziati per genere all'interno delle imprese. La disparità si amplia maggiormente per le persone sposate e per coloro che lavorano in settori specifici⁵⁵.

Il *Global Gender Gap Index* redatto dal *World Economic Forum* per l'anno 2023⁵⁶ vede l'Italia al 79mo posto, in un elenco di 146 Paesi, per uguaglianza di genere. A mero titolo di confronto, l'Uganda si trova alla 78ma posizione, il Kenya alla 77ma, il Botswana alla 64ma, il Bangladesh alla 59ma, il Burundi alla 35ma⁵⁷. Nei due anni precedenti il nostro Paese aveva guadagnato il 63mo posto. Nell'anno 2020⁵⁸ si vedeva attribuita la 76ma posizione. Nel 2019 era ancora al 76mo posto, nel 2018 al 70mo, nel 2017 all'82mo mentre solo nel 2015, su 145 Paesi, l'Italia si trovava al 41mo posto⁵⁹.

I dati relativi al mercato italiano, tuttavia, ove esaminati in ulteriore dettaglio mostrano alcune peculiarità che meritano di essere evidenziate. Le donne risultano impiegate in percentuali maggioritarie “*nelle attività domestiche, ricreative e culturali (con l'88,8 per cento di donne), quelle specialiste della formazione (79,0 per cento), quelle dedicate al lavoro d'ufficio o di assistenza clienti (70,3 per cento) e quelle dedicate a servizi di istruzione, sanitari e alle famiglie (65,2 per cento)*”, mentre risultano essere figure a preponderante presenza maschile quelle, tra le altre, di “*imprenditori e dirigenti d'impresa (23,5 per cento donne)*”⁶⁰.

da ulteriori censimenti e sondaggi, per produrre statistiche sull'occupazione, sui redditi e sui flussi di lavoro a livelli dettagliati di area geografica e settore e per diversi gruppi demografici: <https://lehd.ces.census.gov/>.

⁵⁵ GOLDIN C., KERR S.P., OLIVETTI C., BARTH E. (2017).

⁵⁶ WORLD ECONOMIC FORUM (2022).

⁵⁷ WORLD ECONOMIC FORUM (2022), p. 11.

⁵⁸ WORLD ECONOMIC FORUM (2019).

⁵⁹ WORLD ECONOMIC FORUM (2015).

⁶⁰ ISTAT (2020), p. 152.

L'impiego pubblico vede dati non molto discordanti: nel 2003 è stato osservato che le donne impiegate nella pubblica amministrazione rappresentavano più della metà del totale ma, approfondendo il dato, si è rilevato come tale risultato derivasse dalla stragrande preponderanza femminile tra gli insegnanti, soprattutto nei gradi inferiori della scuola, mentre le qualifiche più elevate, soprattutto dirigenziali, erano in massima parte detenute da uomini: ogni 100 dirigenti generali 89 erano uomini⁶¹.

Infine, il lavoro a tempo parziale è in gran parte ricoperto da donne (73,2%) *“con una componente involontaria molto ampia”*; infatti, *“oltre il 64 per cento del lavoro a tempo parziale non è volontario, evidenziando che la sua diffusione è largamente spiegata da carenza di domanda”*⁶².

6. Le ragioni della persistente discriminazione. Una proposta di lettura. Il legislatore italiano ha preso atto, da non meno di trent'anni (prendendo come pietra miliare la l. 10 aprile 1991, n. 125), dell'esistenza di una discriminazione sostanziale tra donne e uomini nei mercati del lavoro e delle professioni e della necessità di porvi rimedio mediante azioni positive. I dati relativi alla situazione presente mostrano come la situazione non sia migliorata in misura rilevante e, anzi, come l'attuale situazione sia ben lungi dal potersi considerare soddisfacente. Se ne deve dedurre che la discriminazione basata sul sesso presenti caratteristiche tali da consentirle di *sfuggire* agli obblighi e ai divieti stabiliti per legge a presidio della parità di trattamento.

Tale osservazione impone all'attenzione dell'interprete una necessità metodologica ineludibile. Riteniamo condivisibile, se non pacifico *tout court*, che la soluzione del problema del *gender gap* debba valersi *anche* di azioni positive idonee a determinare un riequilibrio sostanziale tra donne e uomini sui mercati del lavoro e delle professioni. Se, tuttavia, quelle sinora adottate (o, in gran parte, dichiarate ma mai attuate) non hanno prodotto i risultati sperati, appare necessario che si identifichi, a monte, quali siano *le ragioni* a fondamento della

⁶¹ ISTAT (2003).

⁶² ISTAT (2020), p. 149.

sostanziale discriminazione delle donne in tali mercati e per quale ragione esse non sembrano venir scalfite dalla legislazione in materia.

In tale prospettiva, anche al fine di circoscrivere il problema affrontato e l'analisi delle strategie per la sua soluzione⁶³, proponiamo di condurre la presente riflessione sulla base di due ipotesi di lavoro – ipotesi che ci sembra di poter desumere dai dati esaminati, riportati al precedente § 5.

Innanzitutto, si ipotizza che il divario di retribuzioni tra uomini e donne sui mercati del lavoro e delle professioni (soprattutto nei mercati dei lavori subordinati) non dipenda, se non in casi statisticamente relativamente trascurabili, da una differenza retributiva al livello *individuale* e di compenso unitario. Ipotizziamo, invece, che la differenza retributiva dipenda dalla diversa distribuzione di donne e uomini nelle diverse occupazioni e dalla diversa loro disponibilità all'impegno lavorativo a tempo pieno (e alla prestazione lavorativa relativa ad ore di lavoro straordinario, trasferte *etc.*)⁶⁴. In altri termini, riteniamo che il *gender gap* retributivo non tanto dipenda, al livello *individuale*, dalla diversa retribuzione per il medesimo lavoro o attività di uomini e donne ma, al contrario e soprattutto, al livello *aggregato*, dalla diversa quantità e intensità di utilizzo di uomini e donne in ambito lavorativo e professionale da cui consegue una diversa loro retribuzione e progressione di carriera.

Si ipotizza, in secondo luogo, che la diversa quantità e intensità di utilizzo di uomini e donne in ambito lavorativo e professionale, da cui consegue la disparità di trattamento rilevata a livello aggregato, dipenda, per quanto l'affermazione possa apparire banale, da ragioni *considerate rilevanti* (questo non significa né giuste né condivisibili, ovviamente, ma solo rilevanti) dal mercato. Il "mercato", infatti, quale ipostasi dell'agire aggregato degli operatori economici⁶⁵, rappresenta un prezioso strumento di trasferimento di informazioni

⁶³ Non c'è dubbio, infatti, che il problema del *gender gap* presenti una molteplicità di concause che possono, peraltro, essere lette secondo una pluralità di chiavi di lettura: THE EUROPEAN EVALUATION CONSORTIUM 2007 (2009), p. vii.

⁶⁴ Variabili riconosciute senz'altro quali concause del *gender gap*: THE EUROPEAN EVALUATION CONSORTIUM 2007 (2009), p. vii.

⁶⁵ Ipostasi spesso evocata da riferimento, metaforico, alla c.d. "mano invisibile", attribuita a SMITH, A. (1759); SMITH, A. (1776).

attraverso la variazione dei prezzi e degli scambi di beni e servizi, che rappresentano veri e propri "indici di scarsità"⁶⁶. Ciò, lo si ripete, non veicola alcuna informazione sulla conformità a giustizia del dato rilevato ma, nondimeno, fornisce una informazione che, se ben decifrata, può contribuire a progettare con migliore efficacia le misure correttive eventualmente necessarie al riequilibrio di genere nei mercati di cui si tratta⁶⁷.

Dalle due ipotesi sopra formulate discende la necessità di comprendere, sulla base dei dati disponibili, quali siano le ragioni per le quali i mercati del lavoro e delle professioni valorizzino in modo differente, *a livello aggregato*, donne e uomini (si posizionino su un diverso equilibrio tra domanda e offerta di donne e uomini sui mercati del lavoro e delle professioni, potremmo dire), come testimoniato dalla più elevata disoccupazione delle donne rispetto agli uomini, dalla loro remunerazione in misura *complessivamente* inferiore, dal numero ridotto di donne in posizione apicale e dall'elevato numero di donne impiegate con lavori a termine o *part-time*⁶⁸.

6.1 Il problema delle scelte scolastiche e del grado di istruzione. La prima variabile che deve essere considerata, al fine di comprendere le ragioni sottostanti il diverso equilibrio tra domanda e offerta di donne e uomini sui mercati del lavoro e delle professioni, è quella delle diverse scelte formative e del diverso grado di istruzione.

La verifica di una ipotetica correlazione positiva tra livello di istruzione, da una parte, e qualità⁶⁹ e quantità della presenza sui mercati del lavoro e delle

⁶⁶ Il riferimento principale, sul tema, è VON HAYEK, F.A. (1945). Rileviamo, per curiosità storica, come SCHUMPETER J. (1954) attribuisca la prima formulazione consapevole della teoria per la quale il prezzo di scambio di un bene derivi dalla sua scarsità relativa a GALIANI, F. (1750).

⁶⁷ L'idea per la quale il sistema dei prezzi sia un meccanismo eticamente neutro ma il suo corretto funzionamento consenta l'acquisizione di informazioni utili al fine di intervenire con interventi correttivi sul mercato cfr. MARCHISIO, E. (2021).

⁶⁸ CARTA, F., DE PHILIPPIS, M., RIZZICA, L., VIVIANO, E. (2023).

⁶⁹ Il riferimento qualitativo viene fatto, in questa sede, limitatamente al reddito medio, senza tener conto di altri fattori. Sotto tale profilo, risulta che in Italia i diplomati abbiano un reddito superiore del 34% a chi ha al più la licenza media e la laurea conferisce un premio aggiuntivo di un ulteriore 37%. Nell'UE il differenziale tra laureati e persone meno istruite è appena più elevato (il 72%) ma il discrimine principale è tra diplomati e laureati: ISTAT (2020), p. 246.

professioni, dall'altra, non fornisce alcuna indicazione utile ai fini della presente riflessione. Le studentesse, infatti, in Italia risultano studiare mediamente di più ed avere voti mediamente più alti dei loro colleghi maschi⁷⁰. Le donne sono mediamente più scolarizzate degli uomini, più laureate e meglio classificate in termini di voto. Ad esempio, in un campione di persone in età compresa tra i 30 e i 34 anni, nel 2019 avevano un titolo universitario il 33,8% delle donne e appena il 21,6% degli uomini⁷¹. Ancora nel 2020 le donne rappresentano la maggioranza dei laureati (il 56,8 per cento)⁷².

Indicazioni più utili ai fini della presente riflessione provengono dalla circostanza per la quale, nonostante i migliori risultati formativi complessivi, le studentesse tendano, mediamente, a scegliere percorsi formativi differenti da quelli degli studenti, con una netta predilezione per la letteratura, l'arte e le scienze della formazione e una ridotta selezione di percorsi di studio, soprattutto universitari, di tipo ingegneristico, matematico, fisico, chimico (cc.dd. STEM, acronimo di *science, technology, engineering and mathematics*), con conseguente minore appetibilità sui mercati del lavoro e delle professioni più remunerativi⁷³.

Tale osservazione appare fondata (ma solo in parte e in misura non determinante, come osserveremo subito oltre, alla fine del presente § 6.1). La parziale fondatezza consiste in ciò: che i percorsi di studio che risultano prevalentemente prescelti dalle ragazze risultano, in effetti, dare accesso a

Sia consentito riportare un ampio stralcio da ISTAT (2020), p. 245: "l'istruzione rappresenta uno strumento essenziale per l'emancipazione degli individui attraverso il lavoro. I tassi d'occupazione degli adulti tra i 25 e 64 anni con titolo universitario sono, in Italia e nell'UE27, più elevati di quasi 30 punti rispetto a quelli con al più la licenza media: di questi, circa 10 punti percentuali rispetto ai possessori di diploma secondario superiore, che a loro volta hanno tassi d'occupazione più elevati di quasi 20 punti percentuali rispetto a chi è meno istruito. Nel caso delle donne, nel nostro Paese il differenziale complessivo è di quasi 42 punti (3 in più della media europea). Gli adulti con titolo universitario hanno più probabilità di essere nel mercato del lavoro e, nel contempo, sperimentano tassi di disoccupazione inferiori: in Italia, nel 2019 pari al 5,7%, contro il 9,4% dei diplomati e il 13,8% per le persone con al più la licenza media".

⁷⁰ Dato relativo agli anni 2011-2018: BOVINI, G., DE PHILIPPIS, M., RIZZICA, L. (2023).

⁷¹ ISTAT (2020), p. 245.

⁷² ISTAT (2023), p. 88.

⁷³ Dato relativo agli anni 2011-2018: BOVINI, G., DE PHILIPPIS, M., RIZZICA, L. (2023). Cfr. anche THE EUROPEAN EVALUATION CONSORTIUM 2007 (2009), p. vii.

impieghi con rendimenti potenziali più bassi rispetto a quelli scelti dai ragazzi⁷⁴. Il che può rappresentare un elemento rilevante ai fini del *gender gap* nei mercati del lavoro e delle professioni⁷⁵.

Nonostante l'opportunità di interventi volti a promuovere percorsi di studio STEM per le studentesse, tuttavia, le differenti scelte formative tra studentesse e studenti, pur rilevabili a livello aggregato, non sembrano decisivi ai fini dell'indagine. Ed infatti, se il problema del *gender gap* fosse determinato, a livello aggregato, dalle diverse scelte formative e professionali, all'interno delle *medesime* professioni e impieghi di area STEM, che presuppongono il medesimo percorso formativo, sarebbe ragionevole attendersi una *parità sostanziale* di trattamento tra donne e uomini. Così non è⁷⁶.

D'altra parte, stando al rapporto annuale ISTAT dell'anno 2023, anche nella maggioranza delle coppie italiane in cui la donna è più istruita del compagno uomo, essa non lavora (21%) o è una percettrice secondaria (31,8%) rispetto al compagno. Ciò testimonia come le variabili determinanti del *gender gap* non siano, in Italia, le scelte scolastiche e la formazione.

Si noti, peraltro, come tali differenziazioni siano percepite anche in altri Paesi. Si prendano, ad esempio, le carriere dei lavoratori che hanno conseguito l'MBA (*Master in Business Administration*) di una prestigiosa scuola di business degli USA, esaminati da Bertrand, Goldin e Katz. Si è osservato come gli MBA maschili e femminili abbiano guadagni quasi identici all'inizio della loro carriera ma i maschi raggiungano un vantaggio di guadagno che raggiunge circa 60 punti logaritmici dieci anni dopo il conseguimento dell'MBA⁷⁷.

6.2 Il diverso ruolo, socialmente attestato, delle donne nell'accudimento domestico e familiare. I dati appena esaminati suggeriscono

⁷⁴ Dato relativo agli anni 2011-2018: BOVINI, G., DE PHILIPPIS, M., RIZZICA, L. (2023).

⁷⁵ Così, espressamente, THE EUROPEAN EVALUATION CONSORTIUM 2007 (2009), p. vii.

⁷⁶ In PLAN INTERNATIONALE E UNIVERSITÀ BOCCONI (2021) si rileva la presenza del *gender gap* anche in discipline STEM, sia relativamente al primo impiego (92.5% degli uomini contro 85% delle donne), in quelli che hanno un lavoro stabile dopo cinque anni dalla laurea (62.5% degli uomini contro 45.1% delle donne) e nelle retribuzioni (i laureati uomini guadagnano il 23.6% in più).

⁷⁷ BERTRAND M., GOLDIN C., KATZ L.F. (2010).

una diversa chiave di lettura del *gender gap* in Italia. Se i fenomeni di discriminazione si verificano anche tra conviventi quando la donna sia maggiormente qualificata dell'uomo, può ritenersi che la variabile determinante del *gender gap* sia da rinvenire in un dato socio-culturale di contesto, in particolare: nel diverso ruolo attribuito ai due sessi nella vita di coppia e familiare. Quello che l'ISTAT rileva nei dati annuali e definisce "*prassi di negoziazione interna alla coppia nella distribuzione degli impegni di lavoro e di cura della famiglia*"⁷⁸. Questa ipotesi è confermata anche, nel diverso contesto statunitense, dallo studio di Bertrand, Goldin e Katz appena citato, nel quale si identificano tre fattori che contribuiscono alla segnalata differenza di genere nei guadagni tra i titolari di MBA: oltre alle differenze nella formazione prima del conseguimento dell'MBA, infatti, appaiono determinanti le differenze nelle interruzioni di carriera e nelle ore settimanali di lavoro, per le donne in gran parte associate alla maternità⁷⁹.

L'esistenza di prassi culturalmente attestate e statisticamente rilevanti all'interno del Paese può *certamente* rappresentare una variabile determinante il diverso equilibrio tra domanda e offerta di uomini e donne nei mercati del lavoro e delle professioni, di cui si è detto al precedente § 5. Occorre, pertanto, comprendere in che cosa tali prassi consistano, che fondamento abbiano e se ed in che misura esse possano essere modificate o quantomeno ne possa essere disinnescato l'effetto.

Il diverso ruolo della donna nella relazione di coppia eterosessuale ha una componente, per dir così, biologicamente inevitabile, in ragione del diverso impegno fisico sopportato dalla donna nella procreazione. Inutile, infatti, rimarcare come uomini e donne siano *diversi* per quanto riguarda gli aspetti fisiologici della genitorialità: è la donna, e solo la donna, che può portare in grembo una nuova vita, che può partorire, che può allattare al seno⁸⁰.

⁷⁸ ISTAT (2023), p. 98.

⁷⁹ BERTRAND M., GOLDIN C., KATZ L.F. (2010).

⁸⁰ Si osserva, solo per completezza di esame e per inciso, che il tema dell'allattamento dei neonati sia complesso nei suoi diversi significati e si presti, pertanto, a letture alternative. Se, infatti, da una parte l'allattamento può ben essere effettuato mediante biberon, sia con latte materno (spremendo il latte materno manualmente, o con gli appositi tiralatte reperibili in commercio) che

I dati confermano l'esistenza di una correlazione tra la procreazione e un minor accesso nel mercato del lavoro, un maggior tasso di abbandono e la scelta di percorsi di carriera meno premianti per le donne rispetto agli uomini⁸¹. A titolo d'esempio, il 73% delle dimissioni "volontarie" rassegnate in Italia nel 2017 sono state di lavoratrici madri, che hanno lamentato una incompatibilità tra attività lavorativa e ruolo materno⁸². Nel 2018 le dimissioni motivate dalla nascita di figli sono aumentate del 24%; esse hanno riguardato anche uomini ma per due terzi a fare tale scelta è stata la donna. Anche stando ai dati del 2023 la presenza di figli, soprattutto se più di uno, ha incrementato l'esclusione delle donne dal mercato del lavoro e delle professioni: le coppie monoreddito maschile risultavano essere il 19,75 tra quelle senza figli, il 24,7% se con un solo figlio, il 39,8% se i figli erano almeno tre⁸³.

Questa prima variabile giustifica una maggior difficoltà di inserimento e carriera per le madri di figli neonati ma non fornisce, in sé, la ragione della discriminazione basata sul sesso in mancanza di figli o dopo che i figli abbiano guadagnata una sufficiente autonomia dai genitori. Stando ai dati del 2018, il 42,6% delle madri modifica orario o altri aspetti del lavoro, per esigenze familiari, in presenza di figli di età compresa tra 0 e 5 anni (mentre la percentuale scende al 12,6% dei padri)⁸⁴. Può tranquillamente assumersi che, superati i cinque anni (ma probabilmente anche prima), entrambi i genitori siano fungibili nell'assistenza ai figli indipendentemente dal sesso. E, invece, si nota che, indipendentemente dall'età, le madri modificano le proprie condizioni lavorative

con latte artificiale, nondimeno l'allattamento al seno materno presenta vantaggi peculiari sia sotto il profilo alimentare e medico [si ritiene che l'allattamento al seno riduca il rischio di contrarre malattie: MINISTERO DELLA SALUTE (2019), p. 6] che sotto quello relazionale nella costruzione e nel rafforzamento del rapporto madre-figlia o figlio.

⁸¹ ISTAT (2020), p. 154. Cfr. altresì GOLDIN C., KERR S.P., OLIVETTI C. (2022); GOLDIN C., KERR S.P., OLIVETTI C. (2021). Cfr., anche in una prospettiva storica, in relazione al mercato statunitense: GOLDIN C. (2004); GOLDIN C. (1997).

⁸² ISTAT (2017).

⁸³ ISTAT (2023), p. 98.

⁸⁴ Per una simile conseguenza in relazione agli USA cfr. GOLDIN C., KERR S.P., OLIVETTI C. (2022); GOLDIN C., KERR S.P., OLIVETTI C. (2021).

per esigenze familiari per una percentuale pari al 38,3%, mentre la percentuale scende all'11,9% dei padri⁸⁵.

Ciò dipende da una pluralità di ragioni. Con la crescita dei figli si riduce, ovviamente, la c.d. "motherhood penalty", cioè lo svantaggio competitivo derivante in capo alle donne a seguito della maternità e dei conseguenti compiti di accudimento. Nondimeno, autorevoli studi hanno osservato come si mantenga, se pure in misura minore, il "fatherhood premium", cioè la posizione di vantaggio relativo derivante agli uomini dalla loro maggiore libertà nell'organizzazione del tempo da dedicare al lavoro e alle professioni. Essi, infatti, riescono a migliorare la loro posizione relativa in modo tale che la disparità di genere nelle retribuzioni tra genitori rimane considerevole. Anche dopo la crescita dei figli, insomma, permane il "price of being female"⁸⁶.

Il differente ruolo biologico nei processi procreativi, allora, non giustifica sempre e comunque le differenti scelte lavorative e professionali conseguenti all'inequale distribuzione dei carichi di cura della famiglia, e non solo dei figli (inclusi, senz'altro, familiari fragili e anziani), tra uomini e donne⁸⁷. Se, pure, si può immaginare che la differente attribuzione dei ruoli possa avere origine come conseguenza del maggior coinvolgimento biologico della donna nella cura dei neonati, si deve rilevare come essa permanga ben oltre e indipendentemente da qualsivoglia giustificazione oggettiva. Tale convinzione trova conferma con i dati sul diseguale impegno dei coniugi all'interno delle mura domestiche *indipendentemente dalla presenza di figli*: a dati del 2014, nelle coppie con figli, in cui entrambi i coniugi lavoravano, le donne dedicavano in media il 22% del proprio tempo al lavoro familiare, mentre gli uomini il 9%⁸⁸.

Alla luce dei dati esaminati, facendo seguito al programma metodologico definito al precedente § 6, si ritiene possibile concludere nel senso che la diversa quantità e intensità di utilizzo di uomini e donne in ambito lavorativo e

⁸⁵ ISTAT (2018).

⁸⁶ GOLDIN C., KERR S.P., OLIVETTI C. (2022); GOLDIN C., KERR S.P., OLIVETTI C. (2021).

⁸⁷ ISTAT (2020), p. 149.

⁸⁸ ISTAT (2016); EURISPES (2020). Si noti anche l'esame effettuato sul tema in WORLD ECONOMIC FORUM (2022).

professionale da cui consegue la disparità di trattamento rilevata a livello aggregato dipenda, in modo determinante, dal diverso ruolo *culturalmente* svolto (e, a monte, *assegnato*) all'interno del nucleo familiare. In altri termini: non da un vincolo biologico ma da un problema di organizzazione della società⁸⁹.

Come visto, appare, infatti, statisticamente confermato che il ruolo delle donne nell'accudimento dei figli, non solo neonati, e dei familiari bisognosi, oltre che nello svolgimento dei lavori domestici, contribuisce in modo determinante alle scelte relative all'impegno lavorativo e professionale delle donne stesse. Esso, pertanto, costituisce la ragione (o, quantomeno, una tra le ragioni più rilevanti), *considerata rilevante* dal mercato, da cui deriva la diversa quantità e intensità di utilizzo di uomini e donne in ambito lavorativo e professionale e, a cascata, la loro diversa retribuzione e progressione di carriera⁹⁰.

7. Le “azioni positive” in favore delle pari opportunità. Alcune riflessioni di sistema. Il *gender gap*, in quanto risultato di una difformità di trattamento di natura *sistemica* tra uomini e donne, rappresenta un ostacolo “*di ordine economico e sociale*” idoneo a limitare di fatto la libertà e l'eguaglianza delle cittadine e da impedire loro “*il pieno sviluppo della persona umana*” e, in quanto tale, un ostacolo “*di ordine economico e sociale*” che la Repubblica ha il compito di rimuovere ai sensi del secondo comma dell'art. 3 Cost..

Tale considerazione legittima senz'altro, nell'ordinamento italiano, la legittimità di “azioni positive” volte ad affrontare, e auspicabilmente dare soluzione, al problema⁹¹; sia nel breve-medio periodo, mediante la promozione di un regime di *favore* per il miglioramento delle condizioni lavorative e professionali delle donne, sia nel medio-lungo periodo, al fine di superare quel

⁸⁹ Per un'analisi storica di come le donne hanno risposto al problema di bilanciare carriera e famiglia nel corso dell'ultimo secolo cfr.: GOLDIN C. (2021b).

⁹⁰ Cfr., ad esempio: THE EUROPEAN EVALUATION CONSORTIUM 2007 (2009), p. vii, ove si osserva che “the division of household and care work is still very gender-biased such that many more women than men interrupt their careers or reduce their working time thus lagging behind in terms of skill acquisition and experience”; MARINELLI, F. (2021).

⁹¹ Cfr., al proposito, la disciplina esaminata al precedente § 4.1.

vincolo paradigmatico che, come visto al precedente § 2, rappresenta la premessa epistemica dello stereotipo di genere esaminato al precedente § 6.2.

Come si è notato al precedente § 6.2, le azioni positive di riduzione del *gender gap*, per essere efficaci (e legittime), dovrebbero operare sulle cause della discriminazione femminile e creare le precondizioni perché le scelte lavorative e professionali siano frutto di una *posizione* di libertà e non solo di una scelta formalmente libera ma *socialmente e culturalmente condizionata*. Questo sembra essere il problema nel sistema italiano: alcune misure adottate sembrano poco utili a risolvere il problema del *gender gap* nella sua dimensione *sistemica* mentre le azioni maggiormente efficaci nella direzione auspicata tardano ad essere attuate.

7.1 Le cc.dd. “quote di genere”. Se queste sono le ragioni della discriminazione femminile nel mondo del lavoro, riteniamo che alcuni modelli di “azione positiva” adottati per porvi rimedio si rivelino, almeno nel lungo periodo, meno utili di quel che può sembrare a prima vista.

Come visto al precedente § 6, la variabile determinante della discriminazione delle donne nei mercati del lavoro e delle professioni riguarda il ruolo imposto loro dal paradigma culturale dominante nello svolgimento dei lavori domestici e nell'accudimento dei figli e dei familiari bisognosi di cura. Le conseguenze di tale stereotipo, come si desume dai dati a disposizione, non ha dimensioni individuali ma *sistemiche*; in altri termini: esso riguarda, nel sistema italiano, l'intero genere delle cittadine di sesso femminile, con un numero di eccezioni che può considerarsi tendenzialmente *poco rilevante* a far ritenere tale stereotipo superato o in via di superamento⁹².

Non sempre il sistema delle “pari opportunità” disegnato nell'ordinamento italiano appare adeguato a rimuovere gli ostacoli, che si è visto essere essenzialmente *culturali*, del *gender gap*. Ed infatti, in alcune ipotesi, invece di intervenire sulle *cause* del *gender gap* (cioè sull'imposizione alle donne del ruolo

⁹² Si vedano i dati richiamati ai precedenti §§ 5 e 6.

di accudimento domestico e familiare e sulla corrispondente maggiore appetibilità lavorativa e professionale degli uomini che da tali impegni sono, invece, “liberi”), talvolta si interviene imponendo al di fuori del meccanismo di mercato un riequilibrio nella titolarità di posizioni lavorative o professionali, imponendo quote minime di presenza del genere meno rappresentato (*quasi* inevitabilmente: quello femminile) all’interno di determinati ambiti professionali, politici *etc.*⁹³.

Questo è il paradigma delle “quote di genere”. Nonostante esse possano essere interpretate *anche* quali strumenti a presidio del miglior funzionamento dell’organo o del sistema cui sono applicabili⁹⁴, non sembra potersi contestare che esse assolvano anche alla funzione di azione positiva in favore delle donne⁹⁵;

⁹³ Più precisamente, la l. 12 luglio 2011, n. 120 ha introdotto nel d. lgs 24 febbraio 1998, n. 58 (TUF) una disciplina che *impone* la parità di accesso agli organi di amministrazione e di controllo delle società quotate in mercati regolamentati; disciplina poi modificata dalla l. 27 dicembre 2019, n. 160. Il regolamento attuativo è stato emanato con DPR 30 novembre 2012, n. 251, che dispone, all’art. 4, meccanismi di monitoraggio e vigilanza sull’applicazione della normativa.

Gli artt. 147 *ter*, co. 1 *ter* (quanto al modello tradizionale e monistico) e 147 *quater*, co. 1 *bis* (quanto al consiglio di gestione delle società organizzate secondo il modello dualistico, a condizione che sia costituito da un numero di componenti non inferiore a tre) TUF prevedono che il riparto dell’organo di gestione da eleggere debba essere effettuato in modo da assicurare l’equilibrio tra i generi, in modo tale che “*il genere meno rappresentato [ottenga] almeno due quinti degli amministratori eletti*”. La violazione di tale regola comporta, nell’ordine, la diffida della Consob, la sanzione amministrativa e, in caso di ulteriore inottemperanza, la decadenza dalla carica dei componenti eletti. Ovviamente l’equilibrio tra i generi deve essere mantenuto anche in caso di sostituzione in corso di mandato. Una disciplina equivalente si applica anche all’organo di controllo, *ex art.* 148, co. 1 *bis*, TUF, al collegio sindacale e, *ex art.* 148, co. 4 *bis*, TUF, al consiglio di sorveglianza.

Tale disciplina è stata, poi, estesa alle società controllate dalla pubblica amministrazione mediante il d.P.R. 30 novembre 2012, n. 251.

Cfr., in materia, altresì la Direttiva (UE) 2022/2381 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 novembre 2022, riguardante il miglioramento dell’equilibrio di genere fra gli amministratori delle società quotate e relative misure.

In materia cfr., tra le opere monografiche: PRESTI G.M.G., DESANA E.R. (a cura di) (2022); PROFETA P. (2021); DHIR AARON A. (2016); CASARICO A., PROFETA P. (2010). Cfr. altresì CALLEGARI M., DESANA E.R., MASSA FELSANI F. (2022); DESANA E.R., MASSA FELSANI F. (2022); CALLEGARI M., DESANA E.R. (2021); DESANA E.R. (2017); DESANA E.R. (2015).

⁹⁴ MORERA, U. (2014).

⁹⁵ L’idea dietro la disciplina delle “quote di genere”, infatti, discende *anche* dall’osservazione per la quale le donne sono presenti solo in minima percentuale nei ruoli dirigenziali, per quanto ora interessa nel mondo dell’impresa. E sono quantomeno influenzate dall’idea, conseguente, per la quale l’imposizione di una quota in favore del genere meno rappresentato rappresenta uno strumento idoneo a consentire, in tempi più rapidi, un riequilibrio di genere all’interno degli organi gestori e di controllo delle società quotate e pubbliche. Cfr., tra gli altri: BROLLO, M. (2016).

L’effetto di riequilibrio tra i generi derivante dalle “quote di genere” è confermato dai dati, che evidenziano come la presenza delle donne ai vertici delle imprese è aumentata sensibilmente, negli ultimi anni, per le imprese soggette alla disciplina introdotta dalla l. 12 luglio 2011, n. 120 mentre è aumentata in misura sensibilmente inferiore per le altre: BALLACCI, F., BALTRUNAITE, A.,

come, peraltro, espressamente dichiarato nelle premesse della Direttiva (UE) 2022/2381 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 novembre 2022. Nella misura in cui le “quote di genere” sono considerate azioni positive in favore del riequilibrio lavorativo e professionale tra i generi, esse mostrano, a ben vedere, profili di criticità sotto diversi profili.

Innanzitutto, esse si palesano poco utili a raggiungere l’obiettivo nel medio-lungo periodo, nonostante nel breve periodo esse hanno senza dubbio portato ad un almeno parziale riequilibrio tra i generi⁹⁶: essendo indirizzate a *specifiche donne in specifiche posizioni* lavorative o professionali o politiche e non alle cause sociali di sotto-rappresentazione femminile nei mercati del lavoro e nelle professioni, infatti, esse consentono la progressione di carriera di un numero limitato di beneficiarie, peraltro perlopiù già titolari di una posizione socio-economica di privilegio, e *non promuovono invece l’emancipazione collettiva delle donne dallo stereotipo di genere di natura sistemica che le discrimina*. Ciò secondo l’idea per la quale la discriminazione femminile sia un problema che deve essere affrontato in termini sistemici in favore dell’emancipazione dell’intero *genere*, non nella forma del sostegno a singole donne o a classi di donne più o meno limitate⁹⁷.

Come si è ben evidenziato, in ogni momento della storia *alcune* donne hanno raggiunto posizioni lavorative e professionali notevoli. Tali esempi sono

CIAVARELLA, A., CUCINOTTA, F., BENEDETTO, M.D., STEFANO, G.D., FABRIZIO, R., SGROI, A., SIGNORETTI, R., TORCHELLA, V. (2021); DEL PRETE, S., PAPINI, G., TONELLO, M. (2022).

⁹⁶ PRESTI G.M.G., DESANA E.R. (a cura di) (2022).

I dati disponibili, ad esempio, mostrano come la presenza delle donne ai vertici delle imprese sia aumentata sensibilmente, negli ultimi anni, per le imprese soggette alla disciplina introdotta dalla l. 12 luglio 2011, n. 120 mentre è aumentata in misura sensibilmente inferiore per le altre: BALLACCI, F., BALTRUNAITE, A., CIAVARELLA, A., CUCINOTTA, F., BENEDETTO, M.D., STEFANO, G.D., FABRIZIO, R., SGROI, A., SIGNORETTI, R., TORCHELLA, V. (2021); DEL PRETE, S., PAPINI, G., TONELLO, M. (2022). Rileva come sia emerso “chiaramente che la percentuale delle donne che ricoprono ruoli di vertice è sensibilmente aumentata in Italia, nel triennio 2013-2016” la PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI (2016), p. 18; tre anni dopo, “se si analizzano i dati complessivi partendo dall’entrata in vigore della normativa sull’equilibrio di genere nelle società pubbliche non quotate, emerge chiaramente che la percentuale delle donne che ricoprono ruoli di vertice è sensibilmente aumentata in Italia”, secondo PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI (2019), p. 23.

⁹⁷ Secondo l’idea per la quale la discriminazione femminile è un problema che deve essere affrontato in termini sistemici in favore dell’emancipazione dell’intero *genere*, non nella forma del sostegno a singole donne o a classi di donne più o meno limitate: ARRUZZA, C., BHATTACHARYA, T., FRASER, N. (2019).

stati, spesso, richiamati quale prova che le donne potessero raggiungere qualunque obiettivo. Il punto, tuttavia, attiene alla possibilità che *un numero sostanziale* di donne possa raggiungere i propri obiettivi lavorativi e professionali e passare, così, dall'aver *un lavoro* alla possibilità di avere *una carriera*⁹⁸.

Non deve tacersi come l'aumento della rappresentanza delle donne nei consigli di amministrazione possa contribuire ad attrarre un maggior numero di donne a tutti i livelli, dirigenti e dipendenti, come osservato nel Considerando n. 17 della citata Direttiva (UE) 2022/2381. In tal senso, tali misure possono contribuire a modificare quel paradigma discriminatorio osservato al precedente § 2, ma tale contributo, come si vedrà in seguito, corre il rischio di avere effetti limitati in mancanza di (misure volte alla) riorganizzazione sociale dei compiti di accudimento domestico e familiare.

In secondo luogo, *riservare* alle donne posizioni lavorative o professionali senza aver precedentemente disinnescato lo stereotipo di genere che le vuole presenti nel ruolo di accudimento domestico e familiare può rafforzare, nei confronti delle donne, il "doppio legame" (per utilizzare un concetto mutuato dalle discipline psicologiche⁹⁹) per il quale viene loro garantito l'accesso a posizioni apicali a condizione che esse conformino le proprie scelte esistenziali al modello paradigmatico che abbiamo definito *patriarcale*.

Limitando l'attenzione alla situazione italiana, infatti, tanto i luoghi di lavoro che le attività professionali sono disegnate secondo un modello fortemente radicato negli stereotipi di genere acquisiti dal passato, caratterizzati dalla tendenziale irrilevanza del ruolo di accudimento domestico e familiare del lavoratore/professionista, tradizionalmente uomo, in ragione dalla altrettanto tendenziale presenza della donna in funzione di accudimento domestico e

⁹⁸ GOLDIN C. (2005).

⁹⁹ Il doppio legame, nella sua originaria accezione psicologica, indica la situazione in cui due individui, legati tra loro da una relazione emotivamente rilevante, interagiscono tra loro inviandosi messaggi caratterizzati da incongruenze tra la comunicazione verbale (quello che viene detto a parole) e quella non verbale (gesti, atteggiamenti, tono di voce *etc.*); la situazione si caratterizza ulteriormente per il fatto che il ricevente del messaggio si trova nella posizione di non poter uscire fuori da questo schema stabilito dal messaggio, né metacomunicando né chiudendosi in se stesso: BATESON, G., JACKSON, D.D., HALEY, J., WEAKLAND, J.H. (1956); WATZLAWICK, P., BEAVIN, J.H., JACKSON, D.D. (1967).

familiare. Essi, infatti, prevedono, specialmente per le fasce di reddito e posizioni di carriera più elevate, un reclutamento ed una progressione il più delle volte *incompatibile* con tali attività di accudimento, che la cultura dominante *impone* alla donna e cui la maggior parte delle donne risulta, statisticamente, essere soggetta. Come rilevato ancora dall'ISTAT, ancora nel 2022 i dati testimoniano che *“il lavoro di cura resta appannaggio pressoché esclusivo delle donne”*¹⁰⁰.

La rete sociale che dovrebbe assistere le famiglie è, in Italia, inadeguata¹⁰¹. Ciò lascia la cura dei bambini (ben oltre il limite della procreazione biologica e dell'allattamento) e dei familiari più fragili in capo ai membri della famiglia di appartenenza. Come già notato ampiamente, è pratica socialmente e culturalmente prevalente quella di attribuire tali compiti, unitamente a quelli di cura domestica, alla popolazione femminile – essendo proprio questa la causa del *gender gap*.

Pertanto, la *riserva* di posizioni apicali in favore delle donne in mancanza di una riorganizzazione sociale dei compiti di accudimento domestico e familiare determina, come conseguenza, che la scelta di progressione lavorativa o professionale delle donne possa accompagnarsi alla necessità che esse adeguino la propria vita lavorativa e professionale ad un ambiente pensato e costruito intorno a stereotipi di genere e alla non dichiarata premessa della donna accudente. Cioè: alla rinuncia a sviluppare la propria personalità *anche* in una famiglia in quanto tale; scelta che, soprattutto quando accompagnata dalla procreazione, imporrebbe loro un ruolo di accudimento domestico e familiare che potrebbe rivelarsi incompatibile con l'esercizio di funzioni apicali¹⁰². Salvo,

¹⁰⁰ ISTAT (2022), p. 99

¹⁰¹ Gli interventi di sostegno, infatti, “si dirigono per lo più verso singoli obiettivi e sembrano non privilegiare la famiglia in quanto tale”: ISTAT (2022), p. 100.

¹⁰² Questo rappresenta un passaggio estremamente delicato ed a forte rischio di fraintendimento. Riteniamo, pertanto, opportuno, oltre che doveroso, dedicare qualche ulteriore parola a chiarirne il contenuto. La presente riflessione rende palese, ci auguriamo, la ferma convinzione di chi scrive per la quale ciascuna donna debba essere libera di svolgere la propria personalità liberamente, senza condizionamenti di ruolo o di genere. In altri termini, che la donna possa sentirsi parimenti realizzata e libera da giudizi o condizionamenti esterni sia che si sposi sia che non lo faccia; sia che metta al mondo figli sia che non voglia o possa farlo; indipendentemente dall'adesione a qualsivoglia stereotipo di genere.

Se, tuttavia, occorre affrancare la donna dai condizionamenti derivanti da stereotipi precostituiti, è necessario che ciò avvenga nella direzione di una effettiva libertà e non semplicemente

ovviamente, che la donna e la relativa famiglia non siano in grado di provvedere autonomamente ai servizi di assistenza e supporto, così aggravando la questione di genere anche con i profili propri della discriminazione di reddito.

Ciò non significa, ovviamente, che le scelte lavorative e professionali di *tutte* le donne siano necessariamente influenzate da vincoli di accudimento. Significa, però, che come confermato dai dati statistici esaminati, tali vincoli sono tali da determinare le scelte di una elevata percentuale di donne, donde l'emancipazione di poche non sembra potersi considerare sufficiente a negare il peso della discriminazione sulle altre.

In terzo luogo, le quote di genere devono ritenersi sistemicamente rischiose, là dove, in principio, aggirano il principio di attribuzione dei ruoli lavorativi, professionali e politici in ragione esclusivamente della *competenza* e della *preferenza* in favore di un meccanismo di *attribuzione riservata*. Con ciò non si intendere dire, ovviamente, che il meccanismo delle quote di genere consenta in alcun modo di aggirare i requisiti di formazione, conoscenza e competenza richiesti per ricoprire un dato incarico, come peraltro espressamente indicato nella già menzionata Direttiva (UE) 2022/2381¹⁰³. Il punto può apprezzarsi, invece, in prospettiva futura, là dove il meccanismo delle quote riservate venga percepito (come pare stia già avvenendo) come “bottino di guerra” di *lobby* organizzate, interessate a “riservare” ai propri appartenenti posizioni lavorative e professionali¹⁰⁴.

sostituendo un *cliché* all'altro. Ciò significa che se non deve essere un disvalore la scelta di rimanere *single* o di non avere figli, *altrettanto* non può essere una penalizzazione lavorativa o professionale (anche solo *di fatto*) o un disvalore quella di sposarsi e riprodursi. L'affermazione sembra banale ma, a ben vedere, nel dibattito femminista è talvolta presente la proposta *separatista* che sembra orientata più a *proporre* un modello alternativo di donna, tipicamente in chiave conflittuale con il genere maschile (e non a caso rivendicata soprattutto da movimenti di femminismo lesbico), che a promuovere l'uguaglianza della donna indipendentemente dalle proprie scelte esistenziali: HOAGLAND, S. (1997). Cfr., altresì, con una impostazione di tipo divulgativo: ADICHIE, C.N. (2014).

Traducendo tale affermazione teorica in termini applicativi, ne consegue che le misure a sostegno della partecipazione al mondo del lavoro e delle professioni delle donne *devono* spiegare il loro effetto in maniera tale che il loro effetto possa prodursi utilmente ed a parità di condizioni indipendentemente da quale sia la scelta esistenziale di ciascuna donna. Incluso il caso in cui essa abbia programmato, oltre alla propria carriera professionale, anche un futuro genitoriale.

¹⁰³ Cfr., in particolare, il Considerando n. 22 e l'art. 6, co. 2.

¹⁰⁴ Se l'ordinamento riserva determinati posti alle donne, in quanto “classe sottorappresentata”, perché non estendere la prospettiva dal sesso biologico all'orientamento di genere e riservare

Infine, le misure di *preferenza* operanti sul risultato invece che sui presupposti che lo determinano paiono pure lesive dell'obiettivo dell'uguaglianza nel lungo termine. Insomma: l'emancipazione femminile dagli stereotipi di genere non può pensare di valersi di strategie paternalistiche quale quella, adottata dall'Università di Oxford nel 2018 e passata agli onori della cronaca, consistente nel concedere alle studentesse dei corsi di laurea in Matematica e *Computer Sciences* quindici minuti in più rispetto ai colleghi maschi¹⁰⁵. Misure di questo tipo possono rischiare di apparire, al contrario, *irrispettose*, là dove sembrano richiamare, più che una misura positiva di pari opportunità, una forma di tutela di persone (infondatamente ed erroneamente) considerate *meno abili*.

7.2 Azioni positive per *disinnescare* gli stereotipi di genere nelle scelte formative. Al contrario, le azioni positive di riduzione del *gender gap*, per essere efficaci (e, probabilmente, legittime), dovrebbero operare sulle cause della discriminazione femminile e creare le precondizioni perché le scelte lavorative e professionali siano frutto di una *posizione* di libertà e non solo di una scelta formalmente libera ma *socialmente e culturalmente condizionata*¹⁰⁶.

posti anche alle minoranze LGBTQIA+? Una proposta in tal senso è stata formulata dal Nasdaq alla US Securities and Exchange Commission il 1 dicembre 2020: NASDAQ (2020) ed è stata approvata dalla SEC il 6 agosto 2021 ed è contenuta nella *Rule 5605(f)* del *Nasdaq Rulebook*. La *diversity rule* approvata, in realtà, prevede un meccanismo di *comply or explain*, là dove richiede di rendere pubblico il grado di *diversity* dell'organo amministrativo e, in caso di mancata presenza del requisito, darne motivazione.

Ma allora: perché non anche riservare quote in favore delle minoranze culturali, etniche, religiose? Perché non anche in base alle scelte esistenziali (riservare posti ai vegani, ad esempio, o agli animalisti)? Sulla base di quale criterio, soprattutto, scegliere quale "minoranza sottorappresentata" ha diritto ad una quota riservata e quale no?

Ciò non significa, ovviamente, che non sia un bene la varietà di visioni in seno agli organi collegiali. Né significa che si abbia alcunché contro alcuno dei gruppi appena richiamati. Significa, invece, fare in modo che gli appartenenti a tutti i gruppi e le minoranze siano messi in condizione di poter competere ad armi pari ma lasciare poi ai meccanismi selettivi o elettivi di fare in modo che i ruoli soggetti ad elezione siano scelti sulla base delle competenze e, se del caso, delle preferenze della maggioranza degli aventi diritto. Il sistema giuridico, infatti, in principio e almeno come obiettivo, dovrebbe consentire a uomini e donne le stesse opportunità e non garantire loro il medesimo risultato occupazionale o elettivo.

¹⁰⁵ Cfr., tra i numerosi: DIVER, T. (2018).

¹⁰⁶ Si distingue, infatti, correttamente tra la libertà come mera possibilità astratta di scelta, indipendentemente dall'esistenza di condizionamenti derivanti da situazioni concrete di vincolo derivanti dall'altrui potere economico, e la libertà come *condizione* effettiva di autonomia, che presuppone l'indipendenza dai condizionamenti provenienti dall'esterno: ARRUZZA, C., BHATTACHARYA, T., FRASER, N. (2019).

Si prendano le mosse dalla determinante delle differenti scelte formative di studentesse e studenti. Si è notato, al precedente § 6.1, come esse, pur rilevabili a livello aggregato, non sembrano influire in modo determinante sul *gender gap*. Nondimeno, esse contribuiscono a influire sulle diverse opportunità di donne e uomini sui mercati del lavoro e delle professioni e, pertanto, appare opportuno prevedere interventi volti a *disinnescare* tali stereotipi di genere e promuovere percorsi di studio STEM per le studentesse. Analoghi interventi potrebbero essere previsti anche per altri percorsi di studio rilevanti ai fini dell'accesso a lavori e professioni meglio retribuiti e ancora oggi meno frequentati dalla popolazione universitaria femminile, come, ad esempio, negli Stati Uniti risultano essere gli studi in economia¹⁰⁷.

In particolare, se è vero che le scelte dei percorsi di studio sono determinati, in modo principale, da differenze nelle preferenze individuali, è pur vero che tali preferenze non dipendono da variabili innate ma dal contesto sociale, scolastico e familiare di appartenenza¹⁰⁸, in particolare dai condizionamenti derivanti da stereotipi impliciti¹⁰⁹. L'insegnamento delle materie scientifiche da parte di insegnanti donne, ad esempio, risulta determinare un miglioramento dei voti delle studentesse e una più ampia iscrizione in facoltà tecnico-scientifiche¹¹⁰. Tale conclusione è confermata dal confronto con i paesi in cui la parità di genere è più avanzata, nei quali i rendimenti scolastici in matematica delle studentesse sono mediamente migliori¹¹¹.

In questa prospettiva, può auspicarsi che la disciplina delle “quote di genere” richiamata al precedente § 7.1 possa contribuire ad attrarre un maggior numero di donne a tutti i livelli, dirigenti e dipendenti, come suggerito anche dal Considerando n. 17 della già citata Direttiva (UE) 2022/2381.

¹⁰⁷ GOLDIN C. (2013).

¹⁰⁸ DE PHILIPPIS, M. (2023).

¹⁰⁹ CARLANA, M. (2019). L'insegnamento delle materie scientifiche da parte di insegnanti donne risulta determinare un miglioramento dei voti delle studentesse e una più ampia iscrizione in facoltà tecnico-scientifiche: CARRELL, S. E., PAGE, M. E., WEST, J. E. (2010).

¹¹⁰ CARRELL, S. E., PAGE, M. E., WEST, J. E. (2010).

¹¹¹ DE PHILIPPIS, M. (2023), p. 19.

Questo tipo di problema richiede un approccio volto a incrementare le opportunità di scelta delle donne, emancipandole da scelte formative vincolate da stereotipi di genere; a *disinnescare*, già nel periodo scolastico, gli stereotipi inerenti la correlazione tra sesso e materie di studio e contrastare le barriere culturali che incidono sulle scelte dei percorsi scolastici. Ad esempio, risultano essere efficaci la promozione di figure femminili in ambiti professionali diversi da quelli tradizionalmente preferiti dalle donne e azioni che “*limitano la discriminazione anche involontaria (come prove di selezione anonimizzate) o che aumentano la consapevolezza sugli stereotipi di genere*”¹¹².

7.3 Azioni positive per *disinnescare* gli stereotipi di genere in relazione al diverso ruolo nell'accudimento domestico e familiare. Il problema del diverso ruolo di donne e uomini nell'accudimento domestico e familiare, che si è visto rappresentare la principale causa del *gender gap*, può essere affrontato, ad una prima approssimazione, alla luce di due variabili fondamentali. La prima variabile attiene alla necessità di alleggerire, nel breve-medio periodo, e disinnescare, nel medio-lungo periodo, il ruolo della donna quale *esclusiva designata a tali funzioni di cura*.

Nel breve-medio periodo, allora, potrebbe innanzitutto coordinare le diverse istituzioni sociali alla luce delle esigenze della famiglia in cui entrambi i genitori siano impegnati nei mercati del lavoro e delle professioni, abbandonando l'assunto implicito della famiglia monoreddito e della presenza domestica della donna. Ad esempio: estendendo l'apertura delle scuole anche al periodo estivo e facendo coincidere le relative vacanze con i periodi di ferie lavorative¹¹³. O, ancora, prevedendo un incremento delle ore giornaliere di scuola, che comporterebbe effetti relativamente modesti sul rendimento scolastico delle

¹¹² DE PHILIPPIS, M. (2023), p. 27.

¹¹³ La proposta di consentire l'apertura estiva delle scuole è stata formulata, in Italia, in più occasioni, da ultimo dal Ministro dell'Istruzione e del Merito Giuseppe Valditara Italia: ANSA (2023).

bambine e dei bambini ma significativi in termini di maggiore occupazione femminile, senza che ciò comporti conseguenze sull'occupazione dei padri¹¹⁴.

Indipendentemente da ciò, dovrebbe procedersi ad incrementare i servizi di assistenza ai bambini ed agli anziani, al fine di “liberare” tempo in capo alle donne, ingiustificatamente (ma effettivamente) gravate in misura quasi esclusiva della loro cura¹¹⁵. È necessario potenziare, in particolare, la creazione di nidi e servizi educativi per l'infanzia, soprattutto all'interno di imprese e uffici. Si pensi che l'obiettivo europeo per il 2010, fissato nel Consiglio europeo di Barcellona, era quello di una dotazione a copertura del 33% del potenziale bacino d'utenza mentre l'Italia, ancora nel 2017-2018 arrivava a coprire solo il 24,7%, con il record negativo della Campania con una copertura pari all'8,6% - dovendosi rilevare in particolare il *deficit* di strutture dedicate alle bambine e ai bambini al di sotto dei tre anni¹¹⁶, posto che la scuola d'infanzia risulta ben più adeguata alla domanda in quanto storicamente all'interno delle politiche scolastiche nazionali¹¹⁷.

In questa prospettiva, appare da salutare con favore la già citata l. 5 novembre 2021, n. 162, che ha modificato il d. lgs. 11 aprile 2006, n. 198, introducendo il “certificato della parità di genere”, ed ha inserito tra i *Key Performance Indicator* condizionanti le misure di premialità ivi previste alle prassi UNI/PdR 125:2022, che includono, per quanto ora più interessa, “tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro”¹¹⁸.

¹¹⁴ BOVINI, G., CATTADORI, N., DE PHILIPPIS, M., SESTITO, P. (2023), *The Short and Medium Term Effects of Full-Day Schooling on Learning and Maternal Labor Supply*, Discussion paper series n. 16378, Bonn, IZA Institute of Labor Economics, 2023.

¹¹⁵ Non c'è dubbio, infatti, che l'affrancamento delle donne da compiti, socialmente e culturalmente imposti loro da stereotipi di genere, possa consentire loro di indirizzare l'impegno quotidiano in favore di attività differenti, ivi incluse quelle sui mercati del lavoro e delle professioni. Chi dubiti dell'efficacia di tale misura, potrebbe considerare la correlazione rinvenuta tra l'emancipazione femminile e la distribuzione di massa della lavatrice, nel secondo dopoguerra, che ha drasticamente ridotto la durata dei lavori di casa, all'epoca *esclusivamente* rimessi alle donne in ragione del medesimo stereotipo di genere: ASQUER, E. (2005).

¹¹⁶ <https://www.istat.it/it/archivio/244117>; PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI (2022), p. 67.

¹¹⁷ Essa, infatti, ha seguito un diverso percorso, rispetto alla quale in Italia la percentuale dei bambini di età compresa fra i 3 e i 5 anni che frequenta una struttura educativa (93,2%) è più alta della media europea (89,6%) e ha superato già da qualche anno l'obiettivo dichiarato nel 2002, in sede di Consiglio europeo, di offrire assistenza all'infanzia per almeno il 90% dei bambini di età compresa fra i 3 anni e l'inizio dell'obbligo scolastico: PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI (2022), p. 7

¹¹⁸ Cfr. *supra*, note nn. 51 e 52.

La pandemia da COVID-19 che ha afflitto il mondo nell'anno 2020 ha consentito di verificare che una buona parte delle attività professionali e lavorative può essere svolta, con pari profitto, anche in modalità "da remoto"¹¹⁹. Sempre in una prospettiva di breve-medio termine, l'occasione potrebbe essere propizia per recepire, in materia giuslavoristica, quella istanza di organizzazione del lavoro in termini di minore rigidità, per consentire di conciliare più agevolmente il lavoro con la cura dei figli e, più in generale, della famiglia¹²⁰.

Nel medio-lungo periodo, è da auspicare che gli interventi di riequilibrio di breve-medio termine possano produrre, insieme ad altre misure di sostegno ed emancipazione, un cambiamento culturale nella direzione del ridisegno dei ruoli maschile e femminile all'interno della famiglia e della società (nei limiti, inevitabili, delle differenze biologiche che caratterizzano i due sessi in relazione ai processi riproduttivi).

La seconda variabile alla luce della quale affrontare il problema attiene alla *inevitabile* diversa disponibilità temporale di uomini e donne nei mercati del lavoro e delle professioni conseguente alla riproduzione¹²¹.

Non c'è dubbio che l'assunzione di una donna comporta, a differenza dell'assunzione di un uomo, il "rischio" di periodi di assenza legati al congedo di maternità, che è un periodo di (almeno) cinque mesi di astensione *obbligatoria* dal lavoro riconosciuto alle lavoratrici dipendenti durante la gravidanza e il puerperio¹²².

¹¹⁹ Al proposito, è tuttavia opportuno richiamare quell'opinione per la quale la possibilità di lavoro da remoto potrebbe creare un'area di lavoro *separata* per le donne rispetto agli uomini. Si è, infatti, osservato come le esigenze di accudimento che rendono il lavoro da remoto più agevole rispetto a quello in presenza siano socio-culturalmente imposte per lo più sulle donne. Ne consegue che saranno le donne a chiedere la possibilità di usufruire di tale modalità, in tutto o in parte, mentre gli uomini avranno la possibilità di prestare le proprie attività lavorative e professionali in presenza. Le donne, pertanto, perderanno una parte importante delle interazioni con i colleghi e i clienti, con prevedibile aggravamento del divario di bonus, aumenti di stipendio e promozioni: GOLDIN C. (2022); GOLDIN C. (2021a).

¹²⁰ ISTAT (2020), p. 172; così anche GOLDIN C. (2021b).

¹²¹ Ciò rappresenta una variabile particolarmente rilevante specialmente nei lavori e nelle professioni che sono stati qualificati come "ingordi", per la loro caratteristica di remunerare in modo sproporzionatamente più elevato le ore di lavoro straordinario e il lavoro nei fine settimana; lavori e professioni nei quali si perpetua e si aggrava la disparità tra donne e uomini: GOLDIN C. (2021b).

¹²² Art. 16, co. 1, d. lgs. 26 marzo 2001, n. 151. Si noti come il congedo di paternità obbligatorio sia pari a soli dieci giorni, da utilizzare anche in via non continuativa nel periodo che va da due

Ad esempio, sotto il profilo economico, durante il congedo la donna percepisce, per legge, l'80% della sua retribuzione¹²³, ma la quasi totalità dei contratti collettivi prevede la corresponsione della retribuzione per intero, ponendo la differenza a carico del datore di lavoro¹²⁴. Non sembra che tale differenza possa rappresentare un reale disincentivo all'assunzione di donne, in quanto il costo a carico del datore ammonta, in effetti, al solo 1,4% della retribuzione, in ragione del fatto il datore di lavoro eroga alla donna la differenza risultante tra l'indennità INPS "lordizzata" e la retribuzione normale che sarebbe spettata alla lavoratrice non in congedo¹²⁵.

Il vero costo economico diretto sopportato dal datore di lavoro è quello del contratto di sostituzione maternità, di durata compresa da 6 mesi (5 mesi di astensione obbligatoria dal lavoro + 1 mese di affiancamento) a 12 mesi (5 mesi di astensione obbligatoria + 6 mesi di astensione facoltativa + 1 mese di affiancamento)¹²⁶, che è *integralmente* a carico del datore di lavoro e che prevede, quale unico incentivo, la riduzione del 50% dei contributi INPS a carico del datore di lavoro, qualora abbia meno di 20 dipendenti¹²⁷. Meglio sarebbe, sotto tale profilo, se *anche* il contratto di sostituzione maternità fosse posto dalla legge, in tutto o in parte, a carico dell'INPS. O, in alternativa, che fossero adottate misure tali da *neutralizzare* il disincentivo economico conseguente al ruolo riproduttivo della donna¹²⁸.

mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi: art. 27 *bis*, co. 1, d. lgs. 26 marzo 2001, n. 151. È concesso al padre il congedo di paternità alternativo, per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, solo in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre: art. 28, co. 1, d. lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

¹²³ Art. 22, co. 1, d. lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

¹²⁴ Cfr., ad esempio, l'art. 39, co. 1, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro "Commercio, Terziario, Distribuzione e Servizi"; l'art. 39, co. 1, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro "Distribuzione delle Merci, della Logistica e dei Servizi Privati"; l'art. 39, co. 1, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro "Addetti all'Industria Metalmeccanica privata e alla Installazione Impianti".

¹²⁵ DI ROSA, D. (2021).

¹²⁶ Cfr. art. 4 d. lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

¹²⁷ Art. 4, co. 3, d. lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

¹²⁸ Si rinvia, ad esempio, in letteratura, un dibattito sulla c.d. "*gender tax*", o tassazione di genere, consistente nell'introduzione di una tassazione agevolata dei redditi da lavoro per le donne volta a renderne relativamente più conveniente l'assunzione – il che equivale a dire, nell'approccio utilizzato nel testo: a ridurre il disincentivo esistente di fatto all'assunzione di donne.

È ragionevole ritenere, altresì, che il disincentivo derivante dalla maternità, soprattutto ai livelli dirigenziali, dipenda non solo dal costo economico sopportato dal datore di lavoro per la sostituzione della donna in congedo ma anche dal “costo” consistente nella discontinuità temporale conseguente alla maternità. Non è questa la sede per sviluppare una proposta per porre rimedio a tale problema; può, tuttavia, chiedersi se ed in quale misura sia possibile *sterilizzare* tale svantaggio competitivo, immaginando misure alternative idonee a *disinnescare* lo svantaggio competitivo derivante dal congedo obbligatorio¹²⁹.

8. Considerazioni conclusive. All’esito della presente riflessione non può omettersi di prendere atto come il *gender gap* sia, in Italia, un problema ancora grave. Se pure i dati a disposizione consentono di rilevare un generale miglioramento delle condizioni delle donne nel lungo periodo¹³⁰, essi non mostrano miglioramenti nella posizione *relativa* del nostro Paese nel contesto mondiale nel corso degli ultimi anni. Si è già richiamato il dato, poco confortante, del 79mo posto dell’Italia, su 146 Paesi, nel *Global Gender Gap Index* redatto dal *World Economic Forum* per l’anno 2023¹³¹. Nel 2015, su 145 Paesi, l’Italia si trovava al 41mo posto¹³².

Appare ragionevole ritenere che tale non lusinghiera posizione derivi innanzitutto da un pre-giudizio di natura socio-culturale ma anche dalla inefficacia delle misure poste in essere per porvi rimedio. Il sistema giuridico italiano, infatti, prevede un robusto apparato normativo a presidio, astratto, dell’uguaglianza sia sotto il profilo formale che sostanziale ma appare estremamente carente di misure utili a tal fine sotto il profilo concreto.

Ciò non significa, ovviamente, che l’attuale disciplina non possa svolgere una funzione utile, almeno in via temporanea e nel breve-medio periodo: quanto alle “quote di genere”, ad esempio, al fine di *imporre* un bilanciamento nella

Sul tema cfr.: CHRISTIANSEN, L., LIN, H., PEREIRA, J., TOPALOVA, P., TURK, R. (2016); COLONNA, F., MARCASSA, S. (2013); ALESINA, A., ICHINO, A., KARABARBOUNIS, L. (2007).

¹²⁹ Cfr. le considerazioni sulla “*gender tax*” alla precedente nota n. 130.

¹³⁰ Cfr., in relazione agli Stati Uniti: GOLDIN C. (2015); GOLDIN C. (2014).

¹³¹ WORLD ECONOMIC FORUM (2022).

¹³² WORLD ECONOMIC FORUM (2015).

presenza dei sessi che, ove lasciato all'adattamento spontaneo, potrebbe richiedere tempi ben più lunghi. I dati disponibili, ad esempio, mostrano come la presenza delle donne ai vertici delle imprese sia aumentata sensibilmente, negli ultimi anni, per le imprese soggette alla disciplina introdotta dalla l. 12 luglio 2011, n. 120 (cc.dd. "quote di genere"¹³³) mentre è aumentata in misura sensibilmente inferiore per le altre¹³⁴. Parimenti, può auspicarsi che la disciplina delle "quote di genere" possa contribuire ad attrarre un maggior numero di donne a tutti i livelli, dirigenti e dipendenti, nei mercati del lavoro e delle professioni.

La più recente legislazione sembra più attenta a inquadrare le variabili rilevanti ai fini della riduzione del *gender gap* nell'ambito del sistema socio-economico che le alimenta, come testimoniato dalla disciplina del "certificato della parità di genere" introdotto dalla l. 5 novembre 2021, n. 162 (c.d. "legge Gribaudo"), di modifica del d. lgs. 11 aprile 2006, n. 198¹³⁵.

La via della pari dignità professionale e lavorativa tra uomini e donne, tuttavia, non può essere costruita sull'assimilazione delle seconde a modelli, inclusi quelli adottati più o meno implicitamente nei mercati del lavoro e delle professioni, disegnati sugli stereotipi di genere storicamente definiti, per lo più, dai primi.

Viene in mente, al proposito, un parallelo con lo studio effettuato dal *National Center for Biotechnology Information* americano, commissionato dal *Trauma Audit and Research Network*¹³⁶, che ha rilevato, tra le altre, come, all'esito di incidenti automobilistici, le conseguenze per le donne siano

¹³³ Pur meritevoli di critica sotto alcuni punti di vista, come osservato al precedente § 7.1.

¹³⁴ BALLACCI, F., BALTRUNAITE, A., CIAVARELLA, A., CUCINOTTA, F., BENEDETTO, M.D., STEFANO, G.D., FABRIZIO, R., SGROI, A., SIGNORETTI, R., TORCHELLA, V. (2021); DEL PRETE, S., PAPINI, G., TONELLO, M. (2022).

Rileva come sia emerso "chiaramente che la percentuale delle donne che ricoprono ruoli di vertice è sensibilmente aumentata in Italia, nel triennio 2013-2016" la PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI (2016), p. 18; tre anni dopo, "se si analizzano i dati complessivi partendo dall'entrata in vigore della normativa sull'equilibrio di genere nelle società pubbliche non quotate, emerge chiaramente che la percentuale delle donne che ricoprono ruoli di vertice è sensibilmente aumentata in Italia", secondo PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI (2019), p. 23.

¹³⁵ Il tema è stato sommariamente trattato *supra*, § 4.1.

¹³⁶ NUTBEAM, T., WEEKES, L., HEIDARI, SH., FENWICK, R., BOUAMRA, O., SMITH, J., STASSEN, W. (2022)

statisticamente peggiori, e comunque *diverse* rispetto a quelle per gli uomini¹³⁷. All'esito dello studio si è concluso che tali differenze sono causate dal fatto che le misure di sicurezza per le automobili sono sviluppate all'esito di *crash test* effettuati con manichini disegnati sul corpo maschile; lo stesso manichino che viene utilizzato come ipotetico guidatore femminile è, in realtà, una versione ridotta di quello maschile che, peraltro, non tiene conto delle differenze fisiologiche tra i due generi (ad esempio, quanto alle dimensioni relative delle anche). Ne consegue che il manichino maschile risulta coerente con l'uomo medio statunitense degli anni '70 mentre il manichino femminile risulta compatibile con il 5% delle donne statunitensi della stessa epoca – essendo simile non a una donna ma ad una ragazza di dodici anni¹³⁸.

Al fine di superare il problema e rendere le automobili più sicure per le donne, la direttrice della ricerca sulla sicurezza del traffico presso l'Istituto nazionale svedese di ricerca sulle strade e i trasporti, Astrid Linder, ha sviluppato un prototipo di manichino che rappresenta davvero e con precisione il corpo femminile e sta promuovendo l'adozione di una disciplina che renda obbligatorio, nei *crash test*, l'utilizzo di manichini con le corrette misure antropometriche¹³⁹.

Analogamente potrebbe, e dovrebbe, farsi anche nella materia oggetto della presente riflessione: occorrerebbe ridurre in misura progressivamente sempre più ampia le misure volte ad adattare le scelte delle donne a modelli disegnati sugli stereotipi di genere storicamente definiti dagli uomini e, al contrario, sviluppare *nuove* soluzioni che consentano a donne e uomini di svolgere la propria personalità *a parità di condizioni, nella libertà dagli stereotipi e indipendentemente dalle differenze biologiche e dalle scelte procreative e, più in genere, familiari ed esistenziali*¹⁴⁰.

¹³⁷ Ad esempio, il 16% delle donne risulti rimanere intrappolato tra le lamiere, contro solo il 9% degli uomini; donne e uomini risultassero avere lesioni differenti (le donne più lesioni all'anca e alla colonna vertebrale, gli uomini più lesioni alla testa, al viso, al torace e agli arti) e le donne risultassero maggiormente esposte a specifiche forme di lesione quali il colpo di frusta negli impatti posteriori (probabilità fino a tre volte maggiore rispetto a un uomo)

¹³⁸ La notizia è disponibile, con ulteriori dati e chiarimenti, in BBC (2022).

¹³⁹ BBC (2022).

¹⁴⁰ Come notato anche da Claudia Goldin, leggi antidiscriminazione e manager imparziali possono contribuire alla soluzione del problema ma non sono sufficienti a raggiungere l'obiettivo

Bibliografia

- ADICHIE, C.N. (2014), *We Should All Be Feminist*, Fourth Estate, Glasgow, 2014
- AGRÒ, A.S. (1975), "Il principio di eguaglianza formale", in AA.VV., *Principi fondamentali*, in BRANCA, G. (a cura di), Commentario della Costituzione, Bologna-Roma, Zanichelli, 1975, p. 123
- ALESINA, A., ICHINO, A., KARABARBOUNIS, L. (2007), *Gender-based taxation and the Division of Family Chores*, Mimeo, Harvard University and CEPR DP, 2007
- ARRUZZA, C., BHATTACHARYA, T., FRASER, N. (2019), *Feminism for the 99%: A Manifesto*, Verso, London, 2019
- ASQUER, E. (2005), "Per una storia sociale della lavatrice in Italia", in *Italia contemporanea*, dicembre 2005, n. 241, p. 449
- BALLACCI, F., BALTRUNAITE, A., CIAVARELLA, A., CUCINOTTA, F., BENEDETTO, M.D., STEFANO, G.D., FABRIZIO, R., SGROI, A., SIGNORETTI, R., TORCHELLA, V. (2021), *La partecipazione femminile negli organi di amministrazione e controllo delle società italiane. Rapporto dell'osservatorio interistituzionale sulla partecipazione femminile negli organi di amministrazione e controllo delle società italiane*, Banca d'Italia, Dipartimento delle Pari Opportunità, Consob, 2021.
- BARDSLEY, S. (2007), *Women's Roles in the Middle Ages*, Greenwood Publishing Group, 2007
- BATESON, G., JACKSON, D.D., HALEY, J., WEAKLAND, J.H. (1956), *Toward a Theory of Schizophrenia*, in *Behavioral Science*, 1, p. 251, trad. It. "Verso una teoria della schizofrenia", in BATESON, G., *Verso un'ecologia della mente*, Milano, Adelphi, 1972
- BERTRAND M., GOLDIN C., KATZ L.F. (2010), "Dynamics of the Gender Gap for Young Professionals in the Financial and Corporate Sectors", in *American Economic Journal: Applied Economics*, 2010, 2(3), p. 228
- BLACKSTONE, W (1769), "Of husband and wife", in *Commentaries on the Laws of England*, 1765–1769.
- BLUNDELL, S. (1995), *Women in ancient Greece, Volume 1995, Part 2*, Harvard University Press, 1995
- BOVINI, G., CATTADORI, N., DE PHILIPPIS, M., SESTITO, P. (2023), *The Short and Medium Term Effects of Full-Day Schooling on Learning and Maternal Labor Supply*, Discussion paper series n. 16378, Bonn, IZA Institute of Labor Economics, 2023
- BOVINI, G., DE PHILIPPIS, M., RIZZICA, L. (2023), *The origins of Gender Wage Gaps: the Role of School to Work Transition*, Temi di Discussione (Working Papers), in corso di pubblicazione, Roma, Banca d'Italia, 2023 [citazioni tratte da F. CARTA, M. DE PHILIPPIS, L. RIZZICA AND E. VIVIANO, *Women, labour markets and economic growth*, Seminari e Convegni (Workshops and Conferences) n. 26, Roma, Banca d'Italia, 2023]
- BRODY, M. (1983), "Mary Wollstonecraft: Sexuality and women's rights (1759–1797)", in Spender, D. (a cura di), *Feminist theorists: Three centuries of key women thinkers*, Pantheon, New York, 1983, p. 40
- BROLLO, M. (2016), "Le "quote di genere" negli organi di governo delle società: dalle norme agli strumenti", in *Labor*, 2016, p. 349
- CALLEGARI M., DESANA E.R. (2021), "Speriamo che sia femmina: l'equilibrio fra i generi nelle società quotate a controllo pubblico nell'esperienza italiana e comparata", in *Rivista delle società*, 2021, p. 1442
- CALLEGARI M., DESANA E.R., MASSA FELSANI F. (2022), "Why Diversity? Gender Balance in Corporate Bodies. Notes on the Recent Amendments to the Equal Opportunities Code and the Final Approval of the Women on Boards Directive", in *The Italian Law Journal*, 2022, p. 715
- CANTARELLA, E. (1987), *Pandora's Daughters: The Role and Status of Women in Greek and Roman Antiquity*, Johns Hopkins University Press, 1987

dell'uguaglianza di genere nei mercati del lavoro e delle professioni e dell'equità all'interno delle coppie eterosessuali: GOLDIN C. (2014). È necessario, invece, promuovere cambiamenti fondamentali al modo in cui lavoriamo e in cui valorizziamo le attività di accudimento domestico e familiare: GOLDIN C. (2021b). Del resto, è empiricamente verificabile che le evoluzioni tecnologiche e di mercato possono portare al superamento del *gender gap*: GOLDIN C., KATZ L.F. (2016).

- CARLANA, M. (2019), "Implicit Stereotypes: Evidence from Teachers' Gender Bias", in *The Quarterly Journal of Economics*, 134 (3), 2019, p. 1163
- CARRELL, S. E., PAGE, M. E., WEST, J. E. (2010), "Sex and Science: How Professor Gender Perpetuates the Gender Gap", *The Quarterly Journal of Economics*, 125 (3), 2010, p. 1101
- CARTA, F., DE PHILIPPIS, M., RIZZICA, L., VIVIANO, E. (2023), *Women, labour markets and economic growth*, Seminari e Convegni n. 26, Banca d'Italia, giugno 2023, https://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/collana-seminari-convegni/2023-0026/women_labour_markets_growth_n26.pdf
- CASARICO A., PROFETA P. (2010), *Donne in attesa. L'Italia delle disparità di genere Copertina flessibile*, Milano, EGEA, 2010
- CERRI, A. (2005), *L'eguaglianza*, Roma-Bari, Laterza, 2005
- CHIRONI, G. (2014), prolusione tenuta all'Università di Torino nel 1898, ora in ID., *Studi e questioni di diritto civile*, I, Torino, Bocca, 1914, p. 21
- CHRISTIANSEN, L., LIN, H., PEREIRA, J., TOPALOVA, P., TURK, R. (2016), *Individual choice or policies? Drivers of female employment in Europe*, IMF Working Paper, European Department WP/16/49, Washington, D.C., International Monetary Fund, 2016
- COLONNA, F., MARCASSA, S. (2013), *Taxation and Labor Force Participation: The Case of Italy*, Banca d'Italia, Occasional Paper No. 191, 2013
- DEL PRETE, S., PAPINI, G., TONELLO, M. (2022), *Gender quotas, board diversity and spillover effects. Evidence from Italian banks*, Temi di Discussione (Working Papers) n. 1395, Roma, Banca d'Italia, 2022
- DESANA E.R. (2015), "L'equilibrio di genere: la Legge Golfo-Mosca nel quadro delle azioni positive", in *Giurisprudenza italiana*, 2015, p. 2515
- DESANA E.R. (2017), "La legge n. 120 del 2011: luci, ombre e spunti di riflessione", in *Rivista di diritto societario*, 2017, p. 539
- DESANA E.R., MASSA FELSANI F. (2022), "'Corporate governance" e diversità di genere. Equilibri in divenire", in *Rivista del diritto commerciale e del diritto generale delle obbligazioni*, 2022, p. 53
- DHIR A.A. (2016), *Challenging Boardroom Homogeneity: Corporate Law, Governance, and Diversity*, Cambridge, Cambridge University Press, 2016
- ESPOSITO, C. (1954), "Eguaglianza e giustizia nell'art. 3 della Cost.", in ID., *La Costituzione italiana. Saggi*, Padova, Cedam, 1954
- FINOCCHIARO, A., *Riforma del diritto di famiglia. Commento teorico pratico alla legge 19 maggio 1975 n. 151*, Milano, Giuffrè, 1975
- FREEDMAN, E. (2022), *No Turning Back: The History of Feminism and the Future of Women*, London, Ballantine Books, 2002
- FRIER, B.W., MCGINN, TH.A.J. (2004), *A Casebook on Roman Family Law*, Oxford University Press, 2004
- GADAMER, H.G. (1960), *Wahrheit und Methode*, 1960, trad. it. G. VATTIMO, *Verità e metodo*, Milano, Bompiani, 2001
- GALIANI F. (1750), *Della moneta, libri cinque*, Napoli, Giuseppe Raimondi, 1750
- GIANTURCO, E. (1891), "L'individualismo e il socialismo nel diritto contrattuale", prolusione tenuta all'Università di Napoli nel 1891, ora in ID., *Opere giuridiche*, II, Roma, Libreria dello Stato, 1947, p. 262
- GIUFFRÈ F. (2002), *La solidarietà nell'ordinamento costituzionale*, Giuffrè, Milano, 2002
- GOLDIN C. (2022), *Understanding the Economic Impact of COVID-19 on Women*, Brookings Papers on Economic Activity, 2022 (Spring), p. 65
- GOLDIN C. (2021b), *Career and Family: Women's Century-Long Journey toward Equity*, Princeton (NJ), Princeton University Press, 2021
- GOLDIN C. (2021a), *Assessing Five Statements about the Economic Impact of COVID-19 on Women*, in https://www.nber.org/sites/default/files/2021-06/GOLDIN_SEANWhitePaper.pdf
- GOLDIN C. (2015), "How to Achieve Gender Equality", in *Milken Institute Review*, 2015 (July) (Q3), p. 24
- GOLDIN C. (2014), "A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter", in *American Economic Review*, 2014, 104(4), p. 1091

- GOLDIN C. (2013), "Notes on Women and the Undergraduate Economics Major", in *CSWEP Newsletter*, 2013;(Summer), 4-6, p. 15
- GOLDIN C. (2005), "From the Valley to the Summit: The Quiet Revolution that Transformed Women's Work", in *Regional Review*, 2005, Q1, p. 5
- GOLDIN C. (2004), "The Long Road to the Fast Track: Career and Family", in *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 2004 (November) (596), p. 20
- GOLDIN C. (1997), "Career and Family: College Women Look to the Past", in EHRENBERG. R., BLAU, F. (eds.), *Gender and Family Issues in the Workplace*, New York, Russell Sage Foundation Press, 1997, p. 20
- GOLDIN C., KERR S.P., OLIVETTI C. (2022), *When the Kids Grow up: Women's Employment and Earnings Across the Family Cycle*, National Bureau of Economic Research Working Paper Series, Working Paper 30323, 2022, in <http://www.nber.org/papers/w30323>
- GOLDIN C., KERR S.P., OLIVETTI C. (2021), *The Other Side of the Mountain: Women's Employment and Earnings over the Family Cycle*, in *IFS Deaton Review of Inequalities*, 2021, in <https://ifs.org.uk/inequality/womens-employment-and-earnings-over-the-family-cycle/>
- GOLDIN C., KERR S.P., OLIVETTI C., BARTH E. (2017), "The Expanding Gender Earnings Gap: Evidence from the LEHD-2000 Census", in *American Economic Review: Papers and Proceedings*, 2017, 107(5), p. 110
- GROSSI, P. (2020), *Il mondo delle terre collettive. Itinerari giuridici tra ieri e domani*, Macerata, Quodlibet, 2020
- GROSSI, P. (2000), *Scienza giuridica italiana. Un profilo storico. 1860 - 1950*, Milano, Giuffrè, 2000
- GROULT, B. (2012), *Ainsi soit Olympe de Gouges: la Déclaration des droits de la femme et autres textes politiques*, Parigi, Grasset, 2012
- HOAGLAND, S. (1997), *Lesbian Ethics*, Venice (CA), LE publications, 1997
- IKECHUKWU, A., KANU, O.S.A. (2012), "Gender and Good Governance in John Locke", in *American Journal of Social Issues and Humanities*, vol. 2, n. 4, 2012, p. 252
- ISTAT (2023), *Rapporto annuale 2023*, ISTAT, Roma, 2023, <https://www.istat.it/storage/rapporto-annuale/2023/Rapporto-Annuale-2023.pdf>
- ISTAT (2020), *Rapporto annuale 2020*, ISTAT, Roma, 2020, <https://www.istat.it/storage/rapporto-annuale/2020/Rapportoannuale2020.pdf>
- ISTAT (2006), *Statistiche sulle amministrazioni pubbliche 2003*, ISTAT, Roma, 2006, <https://ebiblio.istat.it/digibib/Pubblica%20Amministrazione/Statistiche%20amministrazioni%20pubbliche%202003.pdf>
- JEHLEN, M., WARNER, M. (2013), *The English Literatures of America: 1500-1800*, New York, Routledge, 2013
- JEWELL, H.M. (2007a), *Women In Dark Age and Early Medieval Europe*, New York, Palgrave Mcmillan, 2007
- JEWELL, H.M. (2007b), *Women in Late Medieval and Reformation Europe*, New York, Palgrave Macmillan, 2007
- JOHNSTON, D. (1999), *Roman Law in Context*, Cambridge University Press, 1999
- KEITH, T. (2017), *Masculinities in Contemporary American Culture: An Intersectional Approach to the Complexities and Challenges of Male Identity*, New York, Routledge, 2017, esp. chapter 1: "Patriarchy, Male Privilege, and the Consequences of Living in a Patriarchal Society"
- KUHN, T. (1962), *The structure of Scientific Revolutions*, Univ. of Chicago, 1962 e 1970, tr. it. a cura di CARUGO, A., *La struttura delle rivoluzioni scientifiche*, Torino, Einaudi, 1999
- LAMBERTI F. (2023), "I "Key Performance Indicators" della certificazione della parità di genere. Una lettura critica", in *Federalismi.it*, 2023, p. 212
- LAUREN, P.G. (2003), *The evolution of international human rights: visions seen*, University of Pennsylvania Press, 2003.
- LENER, G. (1986), *The Creation of Patriarchy*, New York, Oxford University Press, 1986
- LYSACK, K. (2008), *Come buy, come buy: shopping and the culture of consumption in Victorian women's writing*, Athens, Ohio University Press, 2008
- MAINE, H.S. (1861), *Ancient Law*, London, John Murray, 1861

- MARCHI, G. (2022), "La questione di genere nella prospettiva di contrasto al lavoro povero: tra esigenze di conciliazione, discriminazioni e "gender pay gap"", in *Variazioni su temi di diritto del lavoro*, 2022, p. 63
- MARCHISIO, E. (2021), "Reflections on the 'Just Price' in Times of Crisis (with Reference to Coronavirus ... but not only)", in *European Review of Contract Law*, 2021, 17(3), 285
- MARCHISIO, E. (2007), *Sulle "funzioni" del diritto privato nella costituzione economica fascista*, Macerata, CEUM, 2007
- MARINELLI, F. (2021), ""Gender gap" e mercato del lavoro alla luce della pandemia: il "punctum dolens" è la ripartizione tra i generi dei compiti di cura genitoriale", in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2021, 1, p. 65
- MATARAZZO A.E. (2022), "Legge 5 novembre 2021.n. 162: verso la certificazione della parità di genere", in *Stato Civ. It.*, 2022, p. 69
- MITCHELL, J. (2010), *Killing Women – Gender, Sorcery, and Violence in Late Medieval Germany*, GRIN Verlag, 2010
- MONTUSCHI, L., ROMAGNOLI, E., FINOCCHIARO, F., DELL'ORO A., PROVERA, G., FERRI, L., TALAMANCA, M., FORCHELLI, P., GORLA, G., *Aggiornamento sulla base della legge di riforma del diritto di famiglia. Legge 19 maggio 1975 n. 151*, Bologna, Zanichelli, 1976
- MORELLI A. (2015), "I principi costituzionali relativi ai doveri inderogabili di solidarietà", in VENTURA, L., MORELLI, A. (a cura di), *Principi costituzionali*, Giuffrè, Milano, 2015
- MORERA, U. (2014), "Sulle ragioni dell'equilibrio di genere negli organi delle società quotate e pubbliche", in *Rivista del diritto commerciale e del diritto generale delle obbligazioni*, 2014, 2, p. 155
- MOUSSET, S. (2005), *Olympe de Gouges e i diritti della donna*, Lecce, Argo, 2005
- NUNIN R. (2022), "Contrasto al gender gap e sostegno all'occupazione femminile: le novità della legge n. 162/2021", in *Fam. Dir.*, 2022, p. 203
- NUNIN, R. (2021), ""Gender pay gap" e nozione di "lavoro di pari valore"", in *ADL Argomenti di diritto del lavoro*, 2021, 2, p. 1393
- NUTBEAM, T., WEEKES, L., HEIDARI, SH., FENWICK, R., BOUAMRA, O., SMITH, J., STASSEN, W. (2022), "Sex-disaggregated analysis of the injury patterns, outcome data and trapped status of major trauma patients injured in motor vehicle collisions: a prespecified analysis of the UK trauma registry (TARN)", in *BMJ Open*, 2022, 12(5), e061076, 10.1136/bmjopen-2022-061076
- PALADIN, L. (1965), *Il principio costituzionale d'eguaglianza*, Milano, Giuffrè, 1965
- O PRY, K. (2012), *Social and Political Roles of Women in Athens and Sparta*, in *Sabre and Scroll Vol 1 Issue 2*, 2012
- PHILLIPS, M. (2004), *The Ascent of Woman: A History of the Suffragette Movement*, Abacus, 2004
- POMEROY, S.B. (1975), *Goddess, Whores, Wives, and Slaves: Women in Classical Antiquity*, New York, Schocken Books, 1975
- POMEROY, S.B. (2002), *Spartan Women*, Oxford University Press, 2002
- PRESTI G.M.G., DESANA E.R. (a cura di) (2022), *L'equilibrio di genere dieci anni dopo la legge Golfo-Mosca: a long and winding road*, Milano, Giuffrè, 2022
- PROFETA P. (2021), *Parità di genere e politiche pubbliche. Misurare il progresso in Europa*, Milano, Università Bocconi Editore, 2021
- RAPPAPORT, E.D. (2000), *Shopping for pleasure: women in the making of London's West End*, Princeton (NJ), Princeton University Press, 2000
- RAWSON, B. (1986), "The Roman Family", in *The Family in Ancient Rome: New Perspectives*, Cornell University Press, 1986
- REDAZIONE COM NUOVI TEMPI (1976), "La donna e il lavoro", in *Com Nuovi Tempi*, 1976, 9, p. 6
- REID, M. (2014), *"Femme, réveille-toi!". Déclaration des droits de la femme et de la citoyenne et autres écrits*, Parigi, Gallimard, 2014
- ROBINSON, E.W. (2004), *Ancient Greek democracy: readings and sources*, Wiley-Blackwell, 2004
- ROBUSTELLI, C. (2000), "Lingua e identità di genere", in *Studi Italiani di Linguistica Teorica e Applicata*, XXIX, 2000, p. 507
- ROMANO, S. (1969), *Lo Stato moderno e la sua crisi – Saggi di diritto costituzionale*, Milano, Giuffrè, 1969

- RORABAUGH, W.J., CRITCHLOW, D.T., BAKER, P.C. (2004), *America's promise: a concise history of the United States*, Rowman & Littlefield, 2004
- ROSSANO, C. (1966), *Il principio di eguaglianza nell'ordinamento costituzionale*, Milano, Giuffrè, 1966
- SABATINI, A. (1993), *Il sessismo nella lingua italiana*, Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento per l'informazione e l'editoria, Roma, Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato, 1993
- SALVIOLI, G. (1890), prolusione tenuta all'Università di Palermo nel 1890 e ora in *Annuario della R. Università degli studi di Palermo*, a.a. 1890-1891, Palermo, tip. Statuto, 1890
- SAPEGNO, M.S. (a cura di) (2010), *Che genere di lingua? Sessismo e potere discriminatorio delle parole*, Roma, Carocci, 2010.
- SCARPONI S. (2019), *L'art. 51 della Costituzione e l'accesso delle donne ai pubblici uffici e al lavoro nel settore pubblico*, Centre for the Study of European Labour Law "Massimo D'Antona", Working Paper n. 406/2019, University of Catania, 2019, http://csdle.lex.unict.it/Archive/WP/WP%20CSDLE%20M%20DANTONA/WP%20CSDLE%20M%20DANTONA-IT/20191211-080421_Scarponi_n406-2019itpdf.pdf
- SHERWIN-WHITE A.N. (1979), *Roman Citizenship*, Oxford University Press, 1979
- SCHUMPETER J. (1954), *History of Economic Analysis*, New York, Oxford University Press, 1954
- SISSA, G. (2023), *L'errore di Aristotele. Donne potenti, donne possibili, dai Greci a noi*, Roma, Carocci, 2023
- SMITH A. (1759), *The Theory of Moral Sentiments*, 1759
- SMITH, A. (1776), *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*, 1776
- SMITH, B.G. (2008), *The Oxford Encyclopedia of Women in World History: 4 Volume Set*, London, UK, Oxford University Press, 2008
- SMITH, B.G. (2000), *Global Feminisms: A Survey of Issues and Controversies (Rewriting Histories)*, New York, Routledge, 2000
- SMITH, B.G., ROBINSON, N. (a cura di) (2022), *The Routledge Global History of Feminism*, New York, Routledge, 2022
- SPENA, M.C. (2020), "Oltre le pari opportunità: verso una nuova strategia per l'inclusione e la parità di genere", in *Rivista Giuridica Europea*, 2020, p. 65
- STANCATI, R. (1977), "Riflessi del principio della parità retributiva sui licenziamenti delle lavoratrici anziane", in *Il Diritto del lavoro*, 1977, 2, p. 308
- SULLIVAN, J.P. (1979), "Martial's Sexual Attitudes", in *Philologus*, 123, 1979, p. 296
- SWEET, W. (2003), *Philosophical theory and the Universal Declaration of Human Rights*, University of Ottawa Press, 2003
- TIERNEY, H. (1999), *Women's studies encyclopaedia, Volume 2*, Greenwood Publishing Group, 1999
- TITA, M. (2018), *Logiche giuridiche dell'esclusione*, Torino, Giappichelli, 2018
- TREU, T. (1977), "Lavoro femminile e principio di uguaglianza", in *Rivista trimestrale di diritto e procedura civile*, 1977, p. 1
- UTE, G. (2001), *Debating women's equality: toward a feminist theory of law from a European perspective*, Rutgers University Press, 2001
- VAN WINGERDEN, S.A. (1999), *The women's suffrage movement in Britain, 1866–1928*, Palgrave Macmillan, 1999
- VENEZIAN, G. (1918), *Danno e risarcimento fuori dei contratti*, Roma, Athenaeum, 1918
- VIVANTE, C. (1902), "La penetrazione del socialismo nel diritto privato", in *Critica sociale*, 1902, p. 345
- VON HAYEK F.A. (1945), "The use of knowledge in society", in *Amer. Econ. Rev.*, 1945, p. 519
- WALTERS, M. (2005), *Feminism: A very short introduction*, Oxford, 2005
- WARD, J. (2006), *Women in England in the middle ages*, New York, A & C Black, 2006
- WATZLAWICK, P., BEAVIN, J.H., JACKSON, D.D. (1967), *Pragmatics of Human Communication, A Study of Interactional Patterns, Pathologies, and Paradoxes*, New York, WW Norton & Company, 1967, trad. it. *Pragmatica della comunicazione umana*, Roma, Astrolabio, 1971
- WORLD ECONOMIC FORUM (2015), *Global Gender Gap Report 2016*, World Economic Forum, Geneva, 2015, <https://www3.weforum.org/docs/GGGR2015/cover.pdf>

WORLD ECONOMIC FORUM (2019), *Global Gender Gap Report 2020*, World Economic Forum, Geneva, 2019, http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf
 WORLD ECONOMIC FORUM (2022), *Global Gender Gap Report 2023*, World Economic Forum, Geneva, 2022, http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2023.pdf
 YAN, TH. (1991), "The Division of the Sexes in Roman Law", in *A History of Women from Ancient Goddesses to Christian Saints*, Harvard University Press, 1991
 ZUCARO, R. (2022a), "Conciliazione vita-lavoro e "gender gap" nella cura. L'evoluzione legislativa nel prisma del quadro normativo europeo", in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2022, 1, p. 310
 ZUCARO R. (2022b), "Conciliazione vita-lavoro e "gender gap" nella cura. L'evoluzione legislativa nel prisma del quadro normativo europeo", in *Riv. Giur. Lav. Prev. Soc.*, 2022, p. 310

Sitografia

ANSA (2023), *Valditara: 'Tenere le scuole aperte anche d'estate per aiutare le famiglie'*, https://www.ansa.it/sito/notizie/politica/2023/07/22/valditara-tenere-le-scuole-aperte-anche-destate-per-aiutare-le-famiglie_7da6e23f-2ab7-476a-a67d-68620ea01ab2.html
 BBC (2022), *The crash dummy aimed at protecting women drivers*, <https://www.bbc.com/news/technology-62877930>
 COLUCCIA, R. (2013), *Femminicidio: i perché di una parola*, 28 giugno 2013, <https://accademiadellacrusca.it/it/consulenza/femminicidio-i-perche-di-una-parola/803>
 Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro "Commercio, Terziario, Distribuzione e Servizi", in vigore dal 1 febbraio 2023 al 31 gennaio 2026, in http://file.confavoro.it/pdf/ccnl/ccnl_commercio_terziario_distribuzione_e_servizi.pdf
 l'art. 39, co. 1, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro "Distribuzione delle Merci, della Logistica e dei Servizi Privati", in vigore dal 1 maggio 2022 al 30 aprile 2025, in https://file.confavoro.it/pdf/ccnl/ccnl_trasporti_logistica_confavoro_pmi.pdf
 l'art. 39, co. 1, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro "Addetti all'Industria Metalmeccanica privata e alla Installazione Impianti", in vigore dal 1 agosto 2020 al 31 luglio 2023, in https://file.confavoro.it/pdf/ccnl/ccnl_trasporti_logistica_confavoro_pmi.pdf
 DE PHILIPPIS, M. (2023), *Le donne, il lavoro e la crescita economica*, slide presentate al convegno organizzato da Banca d'Italia il 22 giugno 2023, <https://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/collana-seminari-convegni/2023-0026/1-dephilippis.pdf>
 DI ROSA, D. (2021), *Congedo obbligatorio di maternità: i costi effettivi per il datore di lavoro*, 13 maggio 2021, in <https://www.ipsoa.it/documents/quotidiano/2021/05/13/congedo-obbligatorio-maternita-costi-effettivi-datore-lavoro>
 DIVER, T. (2018), "Oxford University extends exam times for women's benefit", *The telegraph*, 1 febbraio 2018, <https://www.telegraph.co.uk/education/2018/02/01/oxford-university-extends-exam-times-womens-benefit/>
 EURISPES (2020), *Donne, 8 marzo: una festa a metà*, 7 marzo 2020, <https://eurispes.eu/news/eurispes-donne-8-marzo-una-festa-a-meta/>
 GUARALDO, O. (2023), "L'inferiorità femminile è una costruzione epistemica", il manifesto, 10 settembre 2023, <https://ilmanifesto.it/linferiorita-femminile-e-una-costruzione-epistemica>
 ISTAT (2022), *Famiglie, reti familiari, percorsi lavorativi e di vita*, Roma, ISTAT, 2022
 ISTAT (2019), *Conciliazione tra lavoro e famiglia 2018*, 18 novembre 2019, <https://www.istat.it/it/files//2019/11/Report-Conciliazione-lavoro-e-famiglia.pdf>
 ISTAT (2017), *Indagine conoscitiva sulle politiche in materia di parità tra donne e uomini*, Audizione del Presidente dell'Istituto nazionale di statistica Giorgio Alleva innanzi la I Commissione "Affari costituzionali" della Camera dei Deputati, Roma, 25 ottobre 2017, in <https://www.istat.it/it/files//2017/10/A-Audizione-parit%C3%A0-di-genere-25-ottobre-definitivo.pdf>
 ISTAT (2016), *I tempi della vita quotidiana*, 23 novembre 2016, https://www.istat.it/it/files//2016/11/Report_Tempidivita_2014.pdf
 MINISTERO DELLA SALUTE (2019), *Allattare al seno. Un investimento per la vita*, 2019, https://www.salute.gov.it/imgs/C_17_opuscoliPoster_303_allegato.pdf

NASDAQ (2020), *Nasdaq to Advance Diversity through New Proposed Listing Requirements*, 1 dicembre 2020, https://www.nasdaq.com/press-release/nasdaq-to-advance-diversity-through-new-proposed-listing-requirements-2020-12-01?utm_source=Nasdaq_TWITTER_4264244680&utm_medium=CorpGov+%28New%29__

PLAN INTERNATIONAL E UNIVERSITÀ BOCCONI (2021), *Sfide attuali e future per la Parità di Genere in Italia: Il divario digitale di genere*, Vimercate (MB), Plan International, 2021, https://www.stampa.unibocconi.it/editor/archivio_pdf/GenderDigitalITA20210226080157.pdf

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI (2016), Dipartimento delle Pari Opportunità, *Relazione triennale sullo stato di applicazione della normativa di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 novembre 2012, n. 251, recante "Regolamento concernente la parità di accesso agli organi di amministrazione e di controllo nelle società, costituite in Italia, controllate da pubbliche amministrazioni, ai sensi dell'articolo 2359, commi primo e secondo, del codice civile, non quotate in mercati regolamentati, in attuazione dell'articolo 3, comma 2, della legge 12 luglio 2011, n. 120"*, periodo dal 12 febbraio 2013 al 12 febbraio 2016, https://www.pariopportunita.gov.it/media/2062/relazione_-triennio-appl-dpr-251_2012-inviata-a-parlamento.pdf

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI (2019), Dipartimento delle Pari Opportunità, *Relazione triennale sullo stato di applicazione della normativa di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 novembre 2012, n. 251, recante "Regolamento concernente la parità di accesso agli organi di amministrazione e di controllo nelle società, costituite in Italia, controllate da pubbliche amministrazioni, ai sensi dell'articolo 2359, commi primo e secondo, del codice civile, non quotate in mercati regolamentati, in attuazione dell'articolo 3, comma 2, della legge 12 luglio 2011, n. 120"*, periodo dal 12 febbraio 2016 al 12 febbraio 2019, https://www.pariopportunita.gov.it/media/2061/relazione_-ii-triennio-appl-dpr-251_2012.pdf

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI (2022), Dipartimento per le Politiche della Famiglia, *Nidi e servizi educativi per bambini tra 0 e 6 anni: un quadro d'insieme*, 2022, https://www.istat.it/it/files//2022/09/Report_servizi_infanzia.pdf

THE EUROPEAN EVALUATION CONSORTIUM 2007 (2009), *Evaluation of the effectiveness of the current legal framework on equal pay for equal work or work of equal value in tackling the gender pay gap*, 2009, <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=3894&langId=en>

Treccani, Vocabolario *online*, voce "discriminazione", <http://www.treccani.it/vocabolario/discriminazione/>

Treccani, Enciclopedia *online*, voce "femminismo", <https://www.treccani.it/enciclopedia/femminismo/>