



Numero 1 / 2022

Francesca Marinelli

**Recensione del volume “Simone de
Beauvoir. Libertà e necessità” a cura di
Cristina Giachi, Maria Luisa Vallauri,
Edizioni Clichy, Firenze, 2021**

Recensione del volume “Simone de Beauvoir. Libertà e necessità” a cura di Cristina Giachi, Maria Luisa Vallauri, Edizioni Clichy, Firenze, 2021

Francesca Marinelli

*Professoressa associata di diritto del lavoro
nell’Università degli Studi di Milano*

Se c’è un fenomeno che la pandemia sembra aver amplificato enormemente è proprio quello delle disuguaglianze, in particolare quelle di genere¹ (non a caso il Governo italiano ha elaborato per la prima volta nel luglio 2021 una vera e propria Strategia Nazionale per la parità²).

Ecco perché, nell’attuale fase storica, questo volumetto curato da Cristina Giachi e Maria Luisa Vallauri appare tanto più prezioso.

Ripercorrendo brevemente quella parte della imponente produzione di Simone de Beauvoir rivolta alla liberazione della donna “dalla prigione dell’immanenza, nella quale la costruzione del femminile l’ha rinchiusa”³, le due curatrici si prefiggono infatti, un obiettivo più alto: porre l’attenzione sul fatto che, pur essendo il lavoro il prioritario strumento di emancipazione individuale e di partecipazione politica dell’essere umano, ancora oggi le donne si trovano, da un lato, imprigionate nella “trappola

¹ ILO, *World Employment and Social Outlook. Trends 2022*, 17 gennaio 2022, p. 28 e ss.

² Intitolato “Strategia Nazionale per la Parità di Genere 2021-2026”, in http://www.pariopportunita.gov.it/wp-content/uploads/2021/08/strategia-Parità_genere.pdf

³ C. GIACHI, M.L. VALLAURI, *Simone de Beauvoir. Libertà e necessità*, Edizioni Clichy, Firenze, 2021, p. 10.

della conciliazione” e, dall’altro, in qualche modo beffate dal fenomeno delle c.d. “donne alibi”.

La prima trappola consiste nel fatto che i pur importanti strumenti sviluppati dal nostro legislatore per il sostegno della genitorialità (come i congedi parentali, i contratti flessibili, etc...), limitandosi a conciliare il ruolo genitoriale *tout court* con quello professionale, finiscono spesso per indurre solo le donne – su cui ricade, di regola, in modo preponderante il lavoro di cura – a farvi ricorso, così finendo per perpetuare (anziché superare) il tradizionale modello di ripartizione dei compiti c.d. *male-breadwinner versus female-caregiver* (come del resto sembrano aver pienamente dimostrato i dati durante la pandemia) ⁴.

Quanto al fenomeno delle “donne alibi”, esso consiste nell’utilizzare strumentalmente la presenza di alcune donne in posizioni apicali al fine di negare l’esistenza di una effettiva disparità tra i generi (fenomeno, quest’ultimo, messo recentemente in luce da una ricerca⁵ che ha evidenziato come la legge che obbliga le società quotate e pubbliche a introdurre quote di genere negli organi di amministrazione e controllo⁶, pur avendo aumentato il numero di donne negli organi apicali, non sia purtroppo riuscita a promuovere la parità di genere a tutti i livelli organizzativi).

Sebbene non si tratti di tematiche di facile soluzione vi sono, non di meno, due dati – messi in luce da Simone in quella che forse può essere

⁴ V. sul punto F. MARINELLI, *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 RIDL, 2021, I, p. 65 e ss.

⁵ Lo studio, dal titolo «Governance e genere: gli effetti della Legge Golfo-Mosca» (non ancora pubblicato) è stato condotto dall’Osservatorio Diversità, Inclusione e Smart Working di SDA Bocconi, in collaborazione con Valore D e sponsorizzata da Generali e McKinsey (v. <https://www.knowledge.unibocconi.eu/notizia.php?idArt=23050>).

⁶ L. 12 luglio 2011, n. 120 (c.d. legge Golfo-Mosca).

definita la sua opera più importante⁷ – che, uniti all'ormai assodata consapevolezza circa l'esistenza di una relazione inversamente proporzionale tra gender gap e PIL⁸, sembrano non più sottovalutabili. Il primo, quantitativo, è che le donne rappresentano la maggioranza (non la minoranza) del genere umano; il secondo, culturale, è che l'uomo (inteso come maschio) non è una specie naturale quanto, piuttosto, una idea storica (in quanto tale modificabile).

Stando così le cose non vi è chi non veda come oggi gli "ingredienti" sul tavolo appaiano sufficienti quanto meno per provare – vuoi per amore di libertà, vuoi per necessità – a delineare «un nuovo patto sociale di genere»⁹.

⁷ S. DE BEAUVOIR, *Il secondo sesso*, Il Saggiatore, Milano, ed. 2008, rispettivamente p. 23 e p. 58.

⁸ EIGE, *Economic Benefits of Gender Equality in the European Union. Report on the empirical application of the model*, Publications Office of the European Union, 2017.

⁹ M. PIAZZA, *Presentazione*, in *Paternità e lavoro*, a cura di L. CALAFÀ (a cura di), *Paternità e lavoro*, Il Mulino, Bologna, 2007, p. 8.