



**Maria Cristina Grisolia\***

## **Uguaglianza di genere: un intreccio di fattori lontano dall'essere districato\*\***

SOMMARIO: 1. Introduzione. – 2. La Corte costituzionale e la parità di genere. – 3. L'evoluzione delle presenze femminili alla luce dell'esperienza personale. – 4. Un progresso non privo di ambiguità.

### **1. Introduzione**

**D**ai dati raccolti nella relazione di Paola Piciacchia appare di immediata evidenza come, nonostante il divario tra studiosi e studiose che ancora caratterizza il mondo universitario, i progressi ottenuti in questi ultimi anni sono assai soddisfacenti.

Molto rimane ancora da fare, ma è chiaro che l'attuale tendenza non potrà che essere confermata. Ne sono una prova significativa le recenti elezioni legate alle nuove cariche rettorali, elezioni che hanno registrato inaspettatamente un ripetuto successo delle donne: prima Antonella Polimeni a Roma, poi Alessandra Petrucci a Firenze e, da ultimo, Daniela Mapelli a Padova.

E, tuttavia, nonostante ciò ancora oggi il divario tra uomini e donne rimane ancora consistente.

Numerose, lo sappiamo, sono le ragioni alla base di questa disparità; frutto – come è stato ancora sottolineato da Paola Piciacchia – di un intreccio di fattori, di tipo culturale, organizzativo-strutturale ed istituzionale, che rimane tuttora lontano dall'essere districato.

Di questi fattori, quello culturale è quello che possiamo ritenere il più risolto, sia pure con le indubbie ambiguità di cui di seguito dirò.

---

\* Già Professoressa ordinaria di Diritto costituzionale presso l'Università degli Studi di Firenze.

\*\* Intervento svolto il 23 giugno 2021 presso la Sala delle Lauree della Facoltà di Scienze politiche, Sociologia, Comunicazione della "Sapienza", Università di Roma, in occasione dell'Incontro di studio su "Differenze di genere in alcuni SSD dell'Area giuridica" organizzato – nell'ambito delle iniziative del Comitato 603360 promosso dalla Rete per la parità – dalla Fondazione Paolo Galizia - Storia e libertà e dalla Rivista Nomos-Le attualità nel diritto in collaborazione con il Master in Istituzioni parlamentari "Mario Galizia" per consulenti di Assemblea.

Era questo invece l'elemento – e Fulco Lanchester lo ha brillantemente sottolineato nella sua introduzione – che ancora dominava al tempo dell'inizio della mia carriera universitaria (siamo negli anni settanta dello scorso secolo).

Un fattore che contribuiva non poco a determinare il limitato numero delle presenze femminili nei ruoli accademici; quasi che regnasse una implicita presunzione di una sorta di mancato possesso dei necessari “requisiti attitudinali”, che si riteneva impedisse alle donne di accedere alle posizioni dell'Università.

E ciò, voglio pensare, non certo in riferimento ad una qualche inferiore capacità di metodo scientifico imputabile alle donne rispetto agli uomini, ma piuttosto in considerazione di una carriera, quella accademica, che, almeno fino alla legge n. 168 del 1989 sull'autonomia universitaria, imponeva lunghi periodi di insegnamento nelle più diverse sedi; oltre che una capacità e continuità di lavoro che si riteneva potesse trovare ostacolo negli impegni di cura familiare che allora, molto più di oggi, gravavano sulle donne. Certo assai meno aiutate dalla solidarietà collaborativa non solo del proprio *partner*, ma soprattutto – oserei dire – delle stesse figure femminili che si muovevano entro i confini della famiglia (madri, suocere, zie...), meno disposte a comprendere esigenze professionali da esse non condivise al loro tempo.

Il che, da un lato, poteva rendere a molte studiose meno attraente la carriera accademica e, dall'altro, poteva incutere non pochi dubbi ed incertezze in chi avrebbe dovuto guardare alla propria allieva, quale riferimento nel lungo e faticoso percorso che lo avrebbe impegnato a sostenere la sua maturazione e progressione nel mondo universitario.

Ricordo ancora l'espressione di sincero rammarico proprio di Mario Galizia, allora professore nella Facoltà di Giurisprudenza di Firenze, quando, all'inizio della mia carriera, (era 1974 ed io mi ero laureata solo due anni prima, nel novembre del 1972) gli comunicai il mio prossimo matrimonio: “Di già!! – esclamò Galizia senza tanti infingimenti – Peccato!!”.

Una esclamazione suggerita evidentemente dalla preoccupazione di un cambiamento, che riteneva avrebbe pesato sulla mia capacità e continuità di lavoro nella ricerca, che richiede, come sappiamo soprattutto all'inizio, un impegno assai gravoso.

Nonostante, dunque, gli sforzi compiuti dalle nostre Costituenti per non richiamare nell'art. 51 Cost. il “requisito attitudinale” e l'importanza in questo senso avuta dalla sentenza n. 33 del 1960 della Corte costituzionale, della quale si è appena celebrato l'anniversario, non vi è dubbio che l'esistenza di un qualche “requisito attitudinale” era ancora ben radicata nella cultura del tempo.

## **2. La Corte costituzionale e la parità di genere**

A questo proposito vorrei sottolineare, se mi è permessa una piccola digressione, come, al di là dell'apparente ovvietà della decisione che poi sarà presa dalla Corte sulla illegittimità della norma che escludeva le donne dagli impieghi “che implicano – leggo testualmente – poteri pubblici giurisdizionali o l'esercizio di diritti e di potestà politiche o che attengono alla difesa

militare dello Stato”; nonostante l’ovvietà di questa sentenza, dicevo, la presenza di questo “requisito attitudinale” la fece indubbiamente da “padrone” in tutto il percorso che portò a quella decisione.

Il primo segnale in questo senso fu che Costantino Mortati, che come sappiamo aveva assunto la difesa di Rosa Oliva di fronte alla Corte costituzionale, preferì non toccare, nella sua memoria, il merito della questione.

Egli, invece, scelse, più in generale, di porre il problema sotto il solo profilo formale del rispetto della riserva di legge prevista all’art. 51 Cost., contestando il rapporto tra norma primaria e regolamentare previsto, invece, nella disposizione sottoposta al giudizio del giudice costituzionale. Quasi che, un giurista attento e sensibile ai temi della parità come era Costantino Mortati, non si fosse altrimenti fidato dell’esito finale.

Per capire questa incertezza bisogna tener conto di una pronuncia di poco precedente (la sentenza n. 56 del 1958), meno nota della prima, che aveva appena dichiarato infondata la questione di legittimità della legge 26 dicembre 1956, n. 1441. Legge che, nell’ammettere anche le donne a far parte delle corti di assise, prescriveva però che, dei sei membri che componevano la giuria popolare, tre fossero uomini; così da impedire che il collegio fosse composto in maggioranza da donne.

In quella occasione la Corte, pur negando che tale limitazione attenesse ad un requisito di non idoneità, ma piuttosto tendesse a garantire – non si sa perché – un più “appropriato funzionamento dei collegi”, aveva allo stesso tempo ammesso che, nell’esercizio della riserva di legge richiamata dall’art. 51 Cost., il legislatore potesse legittimamente tenere conto anche delle differenti attitudini proprie degli appartenenti a ciascun sesso.

“Le norme che regolano l’accesso ai pubblici uffici – sottolineò il giudice costituzionale - possono tenere conto, nell’interesse dei pubblici servizi, delle differenti attitudini proprie degli appartenenti a ciascun sesso, purchè – essa concluse -non resti infranto il canone fondamentale dell’uguaglianza giuridica”.

Se si tiene conto di ciò, non stupisce che Mortati non ponesse l’accento su profili che apparivano rischiosi e preferisse, piuttosto, impostare la questione nei più sicuri termini teorico-generalisti.

Il merito della sentenza n. 33 del 1960 fu appunto quello di respingere l’impostazione formale suggerita da Mortati, dichiarando invece nel merito l’illegittimità della norma, la quale – dichiarò la Corte – nell’ “escludere le donne in via generale da una vasta categoria di impieghi pubblici (si poneva) in un irrimediabile contrasto con l’art. 51 Cost.” .

E, tuttavia, ancora una volta, essa non esclude affatto – ed anzi confermò – la validità del requisito attitudinale. Requisito che, secondo il giudice costituzionale, poteva operare in quei limitati casi in cui si potesse presumere, senza bisogno di ulteriori prove, la non idoneità degli appartenenti all’uno o all’altro sesso (ma il problema riguardava evidentemente soprattutto le donne) a ricoprire un determinato ufficio pubblico. Così che – concluse la Corte – la mancanza di un tale requisito “rendesse meno efficace e regolare l’attività pubblica”.

È questo il punto critico di quella pronuncia: l'ammissione della esistenza di requisiti attitudinali operanti sulla base – si badi bene – di una mera presunzione.

Una ammissione, questa, che, nonostante l'immediata approvazione della l. n. 66 del 1963, la dice lunga delle difficoltà che le donne hanno dovuto affrontare nel mondo accademico, come in ogni altro settore professionale, per abbattere la validità di questa presunzione. La quale, al di là dei rigorosi ragionamenti della Corte, è rimasta ben salda nella cultura del tempo, resistendo, come fanno i *virus*, ai successivi cambiamenti sia sociali che culturali e costringendo le donne a dimostrare volta volta nei fatti la sua infondatezza.

### ***3. L'evoluzione delle presenze femminili alla luce dell'esperienza personale***

Così, sempre guardando alla mia esperienza personale, seppure all'inizio fossero state assai ampie le opportunità che venivano offerte ai neo laureati dalla legislazione che seguì i provvedimenti urgenti varati dal Governo nel 1973, ben poche, alla fine, sono risultate le presenze femminili nelle posizioni accademiche che si aprirono alla luce di quella legislazione.

Mi riferisco in particolare alla previsione di contratti quadriennali (poi ampiamente prorogati) per la formazione scientifica e didattica, dai quali, dopo un giudizio di idoneità, è stato possibile passare al ruolo di ricercatore confermato nelle Università di appartenenza.

Nonostante ciò, dicevo (almeno per quanto riguarda il mio settore), al primo concorso bandito per il ruolo di professore associato sulla base della nuova legge sulla docenza universitaria, solo due, mi risulta, le donne che ne uscirono vincitrici: oltre a me, Paola Bilancia (siamo nella metà degli anni ottanta).

E, d'altra parte, sempre a guardare alla mia esperienza personale, significativo è il fatto che, poco prima della nomina a professoressa ordinaria (siamo nel 2001), la presenza in ruolo di studiose nella mia Facoltà risultava ancora assai esigua.

Dai dati che ho ricavato dal decreto rettorale che provvedeva, su richiesta, al rinquadramento nei settori scientifico-disciplinari (art. 2, D.M. 4 luglio 2000), su cinquanta professori di prima fascia, appena tre erano le donne (Anna Maria De Vita, IUS/02; Patrizia Giunti, IUS/18, Silvana Sciarra, IUS/07: nessuna donna apparteneva al settore IUS/08 e IUS/09.

Degli undici professori associati, tre le donne: oltre a me, Adelina Adinolfi, IUS/13, e Vittoria Barsotti, IUS/02.

Migliore la situazione tra i ricercatori. Su quarantacinque ricercatori, infatti, diciotto erano le donne.

Detto questo, devo anche ammettere - in tutta sincerità - che, nonostante le possibili diffidenze che avevano potuto pesare sulla mia, diciamo così, "affidabilità scientifica", non posso certo dire di essermi sentita discriminata dai miei capi-scuola nei passaggi della carriera accademica. E ciò sia pure indubbiamente aiutata anche da circostanze a me favorevoli.

Una sensazione, questa, che tuttavia - devo dirlo con altrettanta sincerità - poggiava anche sull'impegno, da parte mia, ad evitare in ogni modo (rinunciando anche ad alcuni diritti ai quali

oggi nessuna donna si sentirebbe di rinunciare) di far pesare le specificità legate al mio essere donna. E questo soprattutto dopo la nascita di mia figlia e, quindi, dopo un considerevole aumento del carico familiare.

Ma quelli erano altri tempi ed effettivamente il fatto di essere così poche ci portava più ad attenuare che non a sottolineare le inevitabili differenze.

Il tempo è passato e, come dicevo, la situazione è, nonostante tutto, migliorata.

A guardare i dati del mio Dipartimento (dati ricavati dal sito web) al momento del pensionamento nel novembre 2019, su trentadue professori ordinari, undici sono donne (fra cui le due associate e due ricercatrici presenti nell'elenco precedente): nessuna altra studiosa, invece, del mio raggruppamento ed una sola di quello affine: Cecilia Corsi, IUS /09.

Dei trentanove professori associati, ventitre' sono le donne (di cui otto ricercatrici dell'elenco precedente): ancora una volta però nessuna studiosa del mio raggruppamento, né di quello affine.

Infine, dei diciannove ricercatori a tempo determinato, otto sono le donne: di nuovo, però, nessuna del mio settore o di quello affine.

Difficile capire le ragioni di questa carenza nel mio settore scientifico disciplinare, che possono essere ascritte ai più diversi motivi, che non potrei ora ricostruire e che, comunque, non voglio certo imputare a questioni attinenti a problemi di pari opportunità.

Sono dati questi che, come dicevo, denotano un discreto cambiamento.

Cambiamento che, tenendo conto dei tutt'altro che risolti problemi organizzativi ed istituzionali, può ben essere ascritto al mutamento del contesto culturale; un mutamento stigmatizzato in modo significativo dai numerosi organismi di promozione e di controllo delle pari opportunità presenti ormai nei vari atenei e dal numero sempre in aumento di corsi universitari attivati proprio su questo tema.

#### ***4. Un progresso non privo di ambiguità***

E, però, come dicevo all'inizio, questo progresso non è privo di ambiguità.

Nonostante l'aumento delle donne nei ruoli apicali dell'Università e, direi, nonostante, più in generale, l'aumento delle donne nei ruoli apicali nella società e nelle istituzioni (si può ormai considerare quasi un "vezzo" il riferimento, divenuto sempre più frequente, alla "prima donna" ministro, alla "prima donna" rettore, alla "prima donna" presidente della Corte costituzionale, alla "prima donna" posta ai massimi livelli della magistratura...), nonostante ciò, dicevo, la triste esperienza della pandemia ci ha messo di fronte ad una realtà ben diversa.

Una realtà, come dimostrano i dati circolati in quest'anno, che ha ulteriormente peggiorato la situazione femminile, già estremamente precaria: l'occupazione delle donne in Italia prima della pandemia – per richiamare solo un dato – era fra le più basse in Europa, mentre l'abbandono del lavoro dopo il primo figlio riguardava un quinto delle donne occupate.

Questi, dati, come abbiamo detto, sono stati ulteriormente aggravati nel periodo della pandemia; dove si è visto le donne gravate, a tacer d'altro (mi riferisco all'esponenziale aumento

dei casi di violenza domestica) di compiti di cura non più delegabili alle istituzioni di assistenza, e colpite, assai più degli uomini, nell'attività professionale. In riferimento alla quale non solo esse sono state più penalizzate in quanto più presenti nei settori che hanno maggiormente sofferto per le restrizioni dovute all'epidemia (la ristorazione, il commercio, il turismo), ma anche in quanto per lo più impiegate in posizioni professionali subalterne e precarie.

Di fronte a questo quadro diventano ben più opachi i risultati ottenuti da alcune di noi: a ben vedere, in fondo, solo da una *elite*, rappresentata da quelle donne che nel loro impegno professionale sono state in grado di supplire alle mancanze sociali ed economiche, oltre che alle molte contraddizioni che ancora persistono; riuscendo ad ottenere risultati, sicuramente importanti e significativi, ma che sono preclusi alla maggioranza.

È questo un fatto a cui oggi, alla vigilia delle riforme legate al *recovery fund*, dobbiamo guardare con molta attenzione. E ciò per non perdere l'occasione non solo di migliorare le condizioni sociali e professionali che oggi penalizzano il genere femminile, ma anche di sfruttare le opportunità che queste riforme offrono per por rimedio ad un divario che, questa volta, riguarda, non il rapporto tra donne e uomini, ma il rapporto delle donne fra di loro.

Non voglio dilungarmi sul punto, che ci porterebbe lontano dal tema affrontato in questo incontro. Non posso però non sottolineare come, nonostante le buone intenzioni ripetutamente manifestate da Draghi a partire dal suo intervento in occasione del voto di fiducia alle Camere (mi riferisco al passaggio in cui il Presidente del consiglio, toccando il profilo delle pari opportunità, ha sottolineato come la parità ricercata non potesse significare “un farisaico rispetto di quote rose”, ma richiedesse oltre che, naturalmente “parità di condizioni competitive tra generi”, la necessità – ed è questo il passaggio principale – di “investire economicamente, ma soprattutto culturalmente perché sempre più giovani e donne scelgano di formarsi negli ambiti in cui intendiamo rilanciare il Paese”); nonostante ciò, dicevo, il piano di riforme poi approvato appare assai generico e privo di una qualche progettualità proprio su questo punto: pochi i riferimenti ad un impegno verso un incremento delle donne nei settori, oggi assai carenti di presenze femminili, che interessano i futuri ambiti professionali (le c.d. materie STEM). Troppi invece, a fronte di ciò, i richiami alle vecchie politiche legate all'aumento degli asili nido o allo sviluppo della imprenditoria. Politiche sicuramente valide e legittime, ma non in grado di dare un vero segnale di rinnovamento e di rilancio al problema delle pari opportunità.

Non voglio, tuttavia, terminare questo intervento senza una nota di ottimismo.

Molte sono, infatti, le energie e le competenze che caratterizzano il mondo accademico in generale e il mondo accademico femminile, in particolare. L'auspicio è che esse possano contribuire ad eliminare quel *gap professionale* che oggi non può farci sentire pienamente soddisfatte.