GIUSTIZIA INSIEME

Lavoro e diritti sociali

Il tempo liberato delle donne

Riflessioni sul lavoro femminile

di Sibilla Ottoni

1 maggio 2026

Questo articolo è parte di una campagna a cui hanno aderito scrittrici e giornaliste italiane per denunciare la violenza di genere e nominarla

Donna bianca, ipoteticamente europea, istruzione elevata, senza figli né genitori anziani a carico, eventualmente single. A livello lavorativo, questa persona è praticamente un uomo: non vi sono ragioni endogene perché subisca discriminazioni in ingresso, né ostacoli evidenti allo sviluppo della propria carriera, qualunque essa sia. È verosimile e statisticamente probabile, tuttavia, che debba sperimentarne comunque, perché il suo essere donna porta con sé un bagaglio accumulato nei secoli e ricevuto in dote: a tacer d'altro, agli occhi del datore ella è comunque una potenziale madre.

Ma ecco, aggiungi a questa donna immaginaria solo un figlio, e tutto cambia. L'ostacolo è lì, sfavillante e vistoso, un Buddha d'oro seduto in mezzo al tavolo; tutto il resto è per terra, o è poggiato precariamente negli angoli, sui bordi.

Di figli aggiungine due; tre. Aggiungi un genitore anziano. Aggiungi un'ambizione, un'aspirazione, un bagliore di speranza in qualcosa che richieda, a un certo punto della giornata, magari a tarda notte, uno scampolo di tempo, di attenzione. Immagina che ogni istante, ogni singola cosa che tu stia facendo, ce ne sia sempre un'altra dietro, e un'altra ancora dietro, che le contendono il primato nella piramide delle priorità; immagina di non sapere quale sia l'ordine giusto, di avere la perenne sensazione che qualsiasi ordine sia errato perché tutto è ugualmente importante; il punto non è cosa mettere sopra, è proprio che nulla può essere messo sotto, o almeno non senza avvertire il pungolo della colpa. Immagina di avere una madre a cui dire grazie; poi immagina di non averla. Immagina di avere un compagno progressista capace di fare una lavatrice e che condivide con te la spesa, la cena, la doccia dei bambini; ma solo finché non avrà un'urgenza di lavoro, o un'ispirazione artistica, o un'importante battaglia o sfida personale che rimettano in chiaro la differenza tra chi ha *in carico* la cura altrui e chi vi sta solo collaborando, temporaneamente, finché può, o fintanto che decide generosamente di farlo (e infatti vorrà essere elogiato e ringraziato, e tu lo elogerai e ringrazierai, percependoti, in fondo, fortunata). Immagina di essere pur sempre un essere umano, e quindi di tenere a mente, in un angolino della mente, quel lume di interesse in qualcosa di solamente tuo: riuscirò a fare i miei dieci minuti di yoga. A scrivere la mia poesia. A potare la rosa che va seccandosi sul davanzale. A riprendere in mano la chitarra. Domani ci riuscirò. Dopodomani. Il mese prossimo. Vedrai che ci riuscirò. Intanto da ogni lato – instagram, la radio, l'amica – ti giunge un'eco: *devi* anche prenderti cura di te. Ricavare un altro posto in cima alla piramide. Potare la rosa diventa a sua volta dovere. Ma devi pur sempre finire quel report entro domani; essere in sala operatoria alle 7:00; rispondere dettagliatamente alla mail del cliente; finire di scrivere il ricorso, o l'articolo, o quello che sia. Peccato se neanche stavolta sarà perfetto. Ecco, questo è il lavoro femminile.

Non solo il lavoro delle donne, ma quella condizione lavorativa che "emerge e prende forma in un insieme di condizioni specificamente femminili", per rubare le parole con cui Rachel Cusk descrive la letteratura femminile. Le condizioni della metà di popolazione abituata a vivere (scomodamente) nel mondo plasmato a immagine e somiglianza dell'altra metà, sobbarcandosi una parte del carico dell'altra metà. Squilibri di cui l'ambito lavorativo offre l'esempio più vistoso.

Le "condizioni specificamente femminili", in quanto tali, variano storicamente e geograficamente, e variano anche per l'incidenza di altre condizioni concorrenti di svantaggio. Se alla donna bianca e laureata dell'esempio sostituisci l'immigrata, magari irregolare, la ragazza con la licenza media, la persona in emergenza abitativa, o in condizioni di fragilità psicologica, magari maltrattata, o una qualsiasi altra difficoltà linguistica, culturale, personale, ecco che il

quadro si complica ancora e ancora. L'esperienza ci insegna che i fattori di disuguaglianza non si sommano ma si moltiplicano in modo esponenziale. Non tutte le donne sono uguali, e anche quando lo sono nell'aggregazione statistica, restano le differenze tra persone. La principale: chi ha figli e chi no, e tra queste chi non li ha voluti e chi non li ha potuti, magari proprio per via del lavoro, o del lavoro che non c'è. Da dove cominciare, allora?

Magari dalla considerazione che la *condizione femminile* non ha quasi nulla di naturale, bensì è stata creata, costruita. In un bel saggio sulla storia del lavoro femminile, Alessandra Pescarolo ha scritto che l'assioma della minore capacità delle donne in molti ambiti vitali, formulato su basi prescientifiche, "fu una profezia autoavverante", poiché la loro conseguente esclusione da quegli ambiti fornì loro meno occasioni di sviluppo, sia come singole che come gruppo sociale**[1]**.

La prospettiva storica ci colloca qui, oggi, in cima ad un percorso di liberazione da una condizione giuridica di subalternità femminile che è stata troppo a lungo ufficiale, codificata. Le donne sono state, ancora fino a pochi decenni fa, collocate per legge *in obsequio viri*. E ciò in primo luogo in ambito familiare, dove il diritto asimmetrico agli alimenti palesava fino al 1970 la soggezione patriarcale/paternalistica della donna al marito e il suo confinamento ad un ruolo di servizio**[2]**. Il lavoro femminile, in epoca liberale, consisteva in una condizione di sfruttamento legalizzato, se non dissimile da quella di alcune categorie di lavoratori, di certo deteriore non fosse altro per la tremenda disparità salariale. La prima legislazione sul lavoro femminile, del 1902**[3]**, fu (come tutte quelle dei quarant'anni successivi) di stampo igienico-sanitario: le "mezze forze" lavorative (le donne, appunto, insieme ai minori) erano sottoposte a ritmi di lavoro talmente logoranti da causare loro danni alla salute; gli aborti bianchi dovuti alla fatica causavano problemi di denatalità, e a ciò principalmente si voleva porre rimedio con quelle leggi. Esse tutelavano non la persona-donna, ma la sua funzionalità sociale. Era peraltro una disciplina dedicata soltanto al settore industriale, in cui le donne erano largamente impiegate, mentre l'ambito del lavoro domestico restò una sacca di sfruttamento priva di ogni tutela, deliberatamente preservata come tale, rimasta priva di regolamentazione fino agli anni '50. Il fascismo piombò in questo contesto col suo afflato pesantemente antifemminile, imponendo con l'insistente retorica della procreazione un immaginario ideologico strumentale ad espungere la donna dal lavoro e costringerla in ruoli da cui a tutt'oggi non le è facile uscire. Quell'ideologia trovava terreno fertile nel contesto sociale precedente, contesto sociale che a sua volta affondava in ideologie antichissime, in una perfetta circolarità autoperpetrante. Come scriveva Maria Vittoria Ballestrero già alla fine degli anni '70, «dall'analisi della legislazione sul lavoro delle donne emerge, più chiaramente che altrove, il ruolo che l'ideologia ha svolto come strumento di egemonia: lo sfruttamento e l'emarginazione delle donne sono stati assecondati e favoriti da

leggi che hanno fondato la loro effettiva incidenza sui rapporti sociali reali, sul consenso prima che sulla coazione»[4]. L'ideologia tardocapitalista, coi falsi miti della meritocrazia e dell'autoaffermazione personale ed il perenne conseguente paternalismo, non fa eccezione.

Se infatti è caduto, progressivamente, il divario salariale che a inizio Novecento (e per i successivi quarant'anni) parametrava la retribuzione femminile a una percentuale (infima) di quella maschile[5], le statistiche universalmente ci insegnano che ciò non è bastato ad assicurare una effettiva parità. Caduto progressivamente il divieto di accesso delle donne a tante professioni, è rimasto il soffitto di cristallo. Se lentamente e faticosamente si è attuato, a partire dall'impulso europeo, il principio di parità in materia di sicurezza sociale[6], comunque le differenze occupazionali e salariali si ripercuotono sui diritti previdenziali. La stessa normazione degli anni '90 improntata alle azioni positive[7] poggia su malintesi concettuali, con la miope attenzione a modificare solo le condizioni di accesso, giammai quelle di approdo, pena stravolgere l'apparente meritocrazia del sistema. Eccoci dunque: la nostra legislazione attuale è formalmente egualitaria, ma la disuguaglianza rimane nei fatti.

Esistono ancora lavori tipicamente svolti da donne e sono, guarda caso, quelli di cura, più di altri a rischio di irregolarità di vario genere, dal nero domestico ai sistemi snaturati del lavoro in cooperativa o in subappalto. Esistono anche formule contrattuali applicate principalmente alle donne, prima fra tutte il part-time – modello sfavorevole non solo economicamente, ma anche per come ad oggi regolamentato – statisticamente applicato nella gran maggioranza dei casi alle lavoratrici, per ragioni facilmente intuibili. La sovrapposizione informale tra ruoli familiari e lavorativi nelle piccole aziende, poi, oggi come da sempre rende il lavoro nero femminile una realtà frequente e spesso neppure percepita come abusiva.

Il problema, con tutta evidenza, non può essere così semplicemente risolto, aprendo alle donne l'accesso ad un mondo professionale plasmato sull'uomo, ossia su un soggetto che, tendenzialmente, *ha una moglie*. Un soggetto cioè di cui qualcuno si prende cura, liberandolo così dalle incombenze che intralcerebbero la sua dedizione al lavoro; un lavoro impegnativo, organizzato su orari incompatibili con qualsiasi altra attività che non sia puramente marginale (e soprattutto con la genitorialità), posto al centro dell'esistenza, spesso richiedente, al fine di qualsiasi avanzamento anche solo reddituale, una dedizione totale, la disponibilità a fare straordinari, la profusione delle proprie migliori energie intellettuali e sociali. Un lavoro che richiede l'impegno non di una, ma di due persone: il lavoratore, e la persona che gli copre le spalle su tutti gli altri fronti. Questa struttura sociale è stata sfruttata già in epoca liberale ed in epoca fascista per scaricare sulle famiglie – rectius, sulle donne – la quota di servizi sociali di cui

la sofferente economia italiana non riusciva a farsi carico, e i dati sull'occupazione femminile dicono chiaramente che non molto è cambiato.

Questo mondo del lavoro maschilizzato ha accolto le donne in un abbraccio mortale, andando a sommarsi al lavoro di cura, ponendosi così radicalmente in contrasto con esso da costringere spesso ad una scelta. Scelta solo apparente, posto che il lavoro di cura, quello, semplicemente non si può non fare. La *condizione femminile* sul lavoro è infatti anche una condizione esistenziale di autoesclusione, di passo indietro, di consapevolezza del limite costituito dal carico o di dispercezione di una subalternità troppo profondamente introiettata. Penso a Franca Rame, ai testi che non ha firmato e al Nobel che non le è stato dato; la nipote Mattea, in un'intervista, di ciò dirà semplicemente che era la sua condizione di donna. Penso a Michela Murgia e alle sue sconsolate parole sul matriarcato sardo, in cui la centralità delle donne – "ingranaggio essenziale di un meccanismo", "punto di scarico di tutta la struttura" – era rivendicata come un potere, costruendoci sopra "qualche altra leggenda apparentemente lusinghiera"**[8]**. E penso a tante ragazze di oggi per le quali delegare il lavoro di cura diventa antieconomico, così che il passo di lato della donna è sempre più spesso vissuto come una scelta strategica della coppia, risultando naturale che a rinunciare al lavoro sia la parte col reddito inferiore. Per il bene di tutti, bien sûr.

È il lavoro plasmato sull'uomo che tiene fuori le donne. Prendere coscienza di questo (grazie, Carla Lonzi) è servito. Prenderne coscienza come di una coscienza di classe, che per contrapposizione si è cementata e rafforzata, opponendo alla neutralità escludente la dicibilità della differenza che sola può portare ad un'uguaglianza sostanziale. Ma un insegnamento ulteriore e altrettanto prezioso è venuto da quelle voci di donna che hanno voluto e saputo stare dentro le istituzioni miste, nel sindacato *in primis*, per ripensare da dentro il lavoro, ipotizzarne un mutamento endogeno. Le forze sindacali femminili già negli anni '70 ragionavano sulla "doppia presenza" (a casa e in fabbrica), portando avanti una riflessione intercategoriale, estesa in alcune esperienze virtuose anche fuori dalle fabbriche, come nel caso dei permessi studio del CCNL metalmeccanici del 1973, impiegati dalle sindacaliste per organizzare corsi aperti alle casalinghe e da queste massivamente partecipati. Come emerge da un bello studio di Anna Frisone**[9]**, uno dei pochi sul tema, la riflessione marxista-femminista sul nodo produzione-riproduzione era all'epoca ben chiara, ma il sindacalismo femminile portava istanze ulteriori rispetto a quelle della maternità, perfettamente trasversali ed utili al miglioramento del benessere di tutti i lavoratori, ponendo al centro i temi della qualità e delle condizioni di lavoro. In concreto, tuttavia, quell'esperienza scontò la prevalenza maschile all'interno dei sindacati e si sviluppò spesso in forme separatiste. Diverse erano anche le battaglie: quelle maschili primariamente volte all'aumento del salario, segno che i tempi non erano maturi per una

convergenza.

Se la Costituzione stessa continua a bilanciare il principio di uguaglianza del lavoro maschile e femminile con l'essenziale funzione familiare della donna-madre, è quasi intuitivo individuare il centro del problema nel lavoro di cura, che grava sulle donne in modo tanto squilibrato da costituire un fattore impeditivo per un pieno sviluppo di altre sfere personali, tra cui quella professionale.

È per questo che liberare la donna dal lavoro di cura è stata così spesso individuata come la prospettiva corretta: perché la *condizione femminile* è una condizione *ingombra*. Non una dimensione libera, quindi, bensì una dimensione che deve essere prima *liberata*, per poter essere poi dedicata al lavoro, o eventualmente ad altro. E questa attività di liberazione è a sua volta gravosa: costa fatica (quella di organizzare e gestire un sistema delegato), e soldi (pagati a chi svolge il lavoro di cura al posto tuo), e senso di colpa (intimo, per dismettere una sfera vitale comunque desiderata, e talvolta sociale, nei confronti delle altre donne cui la cura viene delegata).

L'eguaglianza sostanziale esigerebbe dunque altre armi giuridiche da dispiegare. Se la *condizione femminile* è un elemento socialmente e storicamente connotato, allora essa è modificabile. E, senza peccare di materialismo, gli elementi strutturali sono di certo quelli su cui tale modifica potrebbe più utilmente appuntarsi. Sarebbe, cioè, il mondo del lavoro a dover essere ripensato, rendendolo compatibile con un abitante femminile, e non invece il nostro approccio ad esso.

Un ripensamento del lavoro da dentro è una prospettiva che oggi, in epoca di *great resignations*, non appare velleitaria come altrimenti avrebbe potuto. La rivalutazione del lavoro di cura come componente essenziale dello sviluppo della personalità è del resto ormai desiderata, voluta, anche dagli uomini: i neogenitori, in primis, ma anche chiunque ritenga che vivere implichi spazio fisico e mentale libero, o *liberato*, chiunque avverta la fatica della liberazione e quindi l'esigenza di condividerla. Molti uomini sperimentano a loro volta la percezione femminile dell'inabitabilità di professioni ipertrofiche ed iper-richiedenti; tengono alle proprie condizioni di vita, fatte di relazioni e di affetti; non individuano più nella realizzazione professionale la propria fonte primaria di gratificazione, rifuggono soprattutto il modello di *male breadwinner* a lungo imposto come naturale, che ha ormai rivelato la sua fallacia e la sua ferocia. Come è stato puntualmente osservato in un recente saggio di Irene Soave, "sono anche loro, in questo senso, delle lavoratrici"**[10]**.

Questa convergenza culturale rende possibile discutere in contesti concreti – discutere politicamente e giuridicamente – l'ipotesi di un lavoro plasmato sulle esigenze della persona che svolga anche lavoro di cura (intesa come cura del proprio habitat, non soltanto famigliare). Discutere cioè di un lavoro che non sia costruito intorno al modello esistenziale maschile, ma intorno al modello esistenziale femminile. Un lavoro dove la qualità delle condizioni sia al centro.

Perché non resti utopia, il discorso su un mutamento del modello lavoro implica uno sforzo continuo nel portare avanti alcuni discorsi oggi aperti, come quello sugli strumenti di giustizia procedurale quali sono le tutele antidiscriminatorie, utili alla giurisprudenza per far emergere le distorsioni dei modelli contrattuali verso forme elusive della loro ratio di tutela, di bilanciamento, in un ambito per sua natura caratterizzato da uno squilibrio di potere. Ed implicherebbe riforme volte a recuperare le potenzialità di alcuni istituti preziosi, purtroppo sviati dalla propria funzione e trasformati in trappole, come il lavoro cooperativo o appunto il part-time, e a limitare i danni imposti dal capitalismo globalizzato, con l'allungamento delle catene di produzione che allontana i fattori di rischio dai centri di imputazione della responsabilità. Implicherebbe, certo, politiche salariali tali non solo da porre fine al lavoro povero, ma anche da far sì che, per tutte quelle e quelli che devono pagare per lavorare, valga la pena farlo, e il passo di lato smetta di essere la soluzione più ragionevole. Questi temi sono approdati oggi al centro della riflessione scientifica giuslavoristica dopo un lungo e tenace silenzio. Si tratta di temi trasversali, che non riguardano soltanto il lavoro femminile bensì il lavoro fragile nel suo complesso, e riconsiderano la povertà, la marginalità sociale, come elemento ineludibile di ogni riflessione sul tema. La lotta femminista è sempre, necessariamente intersezionale, portatrice di una prospettiva che intende restituire al diritto il suo ruolo di strumento equilibratore delle disuguaglianze che si producono nella società, avversando criticamente ogni istituto che di quelle disuguaglianze sia invece foriero.

Ineludibilmente, il mutamento radicale della nostra idea di lavoro implicherebbe anche la presa in carico del lavoro di cura non più soltanto da una parte della società, sia essa la donna o la coppia, bensì anche dalla società nel suo complesso, collettivizzando lo sforzo di *liberazione* di tutte e di tutti, affinché la libertà di qualcuno non poggi sulla subalternità di qualcun'altra e affinché la libertà di nessuno sia fagocitata da una sola, seppur fondamentale, sfera sociale di espressione della personalità.

L'idea non è recente, poiché già negli anni '70 circolava in Italia e in Europa l'istanza che la maternità non dovesse essere una questione che fa capo soltanto alla donna, bensì una questione che fa capo alla società nel suo complesso**[11]**. È questa, in ogni caso, la prospettiva conclusiva di uno dei più recenti studi giuridici sul tema, di Luisa Corazza**[12]**, che affronta il problema del lavoro femminile in un'ottica redistributiva, ossia di condivisione (collettiva) e di riequilibrio dei carichi. Questa prospettiva consentirebbe alle donne di affrancarsi dalla scomoda posizione di pietre di scarico dell'intero sistema familiare e sociale, e verosimilmente di respirare meglio. Inoltre – come ogni forma di redistribuzione cementa, avvicinandole, le classi sociali altrimenti naturalmente antagoniste – lenirebbe il conflitto tra i generi, ciò di cui si avverte forte il bisogno. E già solo ipotizzarlo fa il suo effetto.

---

[1] Alessandra Pescarolo, *Il lavoro delle donne nell'Italia contemporanea*, Roma, Viella, 2019.

[2] Solo nel 1970, con la sentenza n. 133 la Corte costituzionale ha dichiarato incostituzionale l'art. 145, co. 1 c.p.c., e solo nel 1975, con la riforma del diritto di famiglia, la disciplina delle relazioni tra coniugi è stata improntata a un principio di parità. La normativa precedente – di origine romanistica – configurava il diritto agli alimenti come un istituto schiettamente femminile: il marito aveva il dovere di mantenere la moglie e darle tutto ciò di cui aveva bisogno, in proporzione alle sue sostanze, cristallizzando l'endiadi o meglio dire il sinallagma protezione-devozione che ha connotato semanticamente i rapporti famigliari e sociali in epoca liberale, in epoca fascista e ben oltre. Altri istituti del codice civile di stampo napoleonico del 1865 lo testimoniano, prima fra tutti la perdurante necessità di autorizzazione maritale (sebbene limitata ai soli atti di straordinaria amministrazione), secondo la logica liberale che aveva stemperato, in favore della borghesia, molti dei principi egualitaristici rivoluzionari.

[3] La legge 19 giugno 1902, n. 242, escludeva i minori e le donne dai lavori insalubri ed introduceva una primissima tutela della maternità (4 settimane dopo il parto, salvo ragioni eccezionali). Nel 1907 fu introdotto il divieto di adibire donne e minori al lavoro notturno ed il salario durante il periodo di astensione di maternità, quest'ultima quale misura assistenziale,

non ragguagliata alla retribuzione percepita.

[4] Maria Vittoria Ballestrero, *"Sorelle di fatiche e di dolori", "madri di pionieri e di soldati" (alle origini della legislazione sul lavoro delle donne)*, in *Materiali per una storia della cultura giuridica*, Bologna, Il Mulino, 1977, pp. 67 e ss.

[5] In epoca liberale il salario di donne e minori era parametrato al 20 o 30% di quello maschile; il coefficiente in agricoltura di epoca fascista, per cui la retribuzione femminile era parti al 60% di quella maschile, resistette fino al 1964. Su questi profili si veda diffusamente Ballestrero, *op. cit.*.

[6] Il tema si sviluppa in Europa a partire dal Memorandum del 1975 su Lavoro di cura e diritti "derivati", volto a superare il *male breadwinner model* ed il riconoscimento solo alla popolazione attiva dei diritti previdenziali, nel percorso che condurrà all'adozione della Direttiva 79/7/CEE sulla graduale attuazione del principio di parità di trattamento tra gli uomini e le donne in materia di sicurezza sociale, improntata principalmente al riconoscimento dei diritti derivati dal coniuge.

[7] La Direttiva 76/207/CEE del Consiglio, del 9 febbraio 1976, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro, non contemplava azioni positive, lasciando agli Stati membri la possibilità di adottarle. In Italia ciò avvenne a partire dagli anni '90 con politiche di inclusione improntate al "diritto diseguale": la legge n. 125/1991 sulle azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro, il d.lgs. 196/2000 istitutiva delle consigliere e dei consiglieri di parità istituto oggetto di revisione già nel 2006 ed oggi al centro di una forte polemica a seguito della sua sostanziale abolizione), la legge Turco n. 53/2000 per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città.

[8] Michela Murgia, introduzione a Emma, *Bastava Chiedere! Dieci storie di femminismo quotidiano*, Bari, Laterza, 2020.

[9] Anna Frisone, *Femminismo al lavoro. Come le donne hanno cambiato il sindacato in Italia e in Francia (1986-1983)*, Roma, Viella, 2021.

[10] Irene Soave, *Lo statuto delle lavoratrici*, Milano, Bompiani, 2024.

[11] Fu tra l'altro proprio l'UDI (ed in particolare Tullia Carrettoni Romagnoli), nel corso del dibattito verso la direttiva del 1976 sulla parità nell'accesso al lavoro, a portare l'istanza che la maternità non fosse una questione di esclusivo interesse della donna ma della società intera. Su questi temi, si veda ampiamente Federica Di Sarcina, *L'Europa delle donne, la politica di pari opportunità nella storia dell'integrazione europea (1957-2007)*, Bologna, Il Mulino, 2010.

[12] Luisa Corazza, *Il lavoro delle donne? Una questione redistributiva*, Milano, Franco Angeli, 2025.