

*Dott. Zanetti Gigliola*

PSICOLOGO PSICOTERAPEUTA

GIGLIOLA ZANETTI

LE LEGGI CHE RIGUARDANO  
LA DONNA  
SONO IN SINTONIA  
CON IL FEMMINILE?

*Il segreto per andare avanti è iniziare*  
Sally Berger

*Le persone possono dubitare di ciò che dici  
ma crederanno a ciò che fai.*  
Lewis Cass

## SOMMARIO

### Capitolo I

#### IDENTITA' SESSUALE ED EVOLUZIONE NEL CORSO DI UNA VITA

- Maschile e femminile da un punto di vista psicologico e culturale .....p.3
- Il maschile e il femminile dentro di noi ..... p.7
- Modelli di eroismo alternativi .....p12
- L'integrazione del maschile e del femminile all'interno di noi. ....p21

### Capitolo II

#### VIVERE NEL MONDO DI OGGI

- Il ruolo delle donne nella società contemporanea ..... p.26
- L'evoluzione delle leggi che riguardano la donna ..... p.29
- CONCLUSIONI ..... p.39
- BIBLIOGRAFIA ..... p.41

# Capitolo I

## IDENTITA' SESSUALE ED EVOLUZIONE NEL CORSO DI UNA VITA

### MASCHILE E FEMMINILE DA UN PUNTO DI VISTA PSICOLOGICO E CULTURALE

L'inizio del mondo in tutte le culture è stato rappresentato come la nascita degli opposti – in senso maschile e femminile – da una “situazione unitaria.

Il fatto che queste forme si siano poi differenziate in due poli, maschile e femminile, ci rimanda all'idea che il maschile e il femminile non siano nient'altro che gli aspetti visibili dell'”energia creativa” che ritmicamente si incontra e si separa, per dare origine ad elementi sempre più evoluti.

#### **La sintesi degli opposti**

L'Assoluto, fonte primaria di tutta la manifestazione, si esprime nell'*uno*, che non conosce la contraddizione degli opposti. L'*uno*, però, non è percepibile. Perciò l'Assoluto, per rivelarsi, ha dovuto dividersi in due poli di energie opposte.

Nella cultura orientale, le forze Yin e Yang, la cui manifestazione primaria è nel *due*, a loro volta, nel tentativo di riunirsi per ricreare l'uno primordiale, producono un frutto, un figlio e così nasce il *tre*, che rispecchia nel mondo manifestato l'uno dell'Assoluto. Perciò, le grandi religioni sono trinarie.<sup>1</sup>

L'energia *yang*, maschile, spirituale, si distingue dell'energia *yin*, femminile, materiale. Nell'incontro con l'altro, il maschio e la femmina ritrovano il loro significato opposto.

Il maschile e il femminile, per poter funzionare, devono mantenere le loro differenze e conservare una “giusta” distanza tra le due parti. D'altro lato, non devono neppure estremizzare gli aspetti differenziali, in quanto si tratta di due aspetti separati ma appartenenti ad una stessa unità. Ogni elemento in natura è sessuato e quanto più è evoluto nella scala filogenetica, tanto più la differenziazione è precisa e definita.

In passato il maschile e il femminile sono stati caratterizzati da tutta una serie di attributi che non sempre erano in linea con le caratteristiche biologiche dei sessi.

Così abbiamo ereditato pregiudizi su una presunta inferiorità delle donne, contrapposta alla superiorità di certe prerogative attribuite all'uomo. Tra i luoghi comuni abbiamo sentito dire che “la donna è debole, deve accudire la casa, non è razionale, è emotiva, è chiacchierona, tentatrice ecc...”

<sup>1</sup> Cfr. Zanetti G., *La sintesi degli opposti. Una filosofia dell'integrazione dinamica*, 1998.

Viceversa, all'uomo è stato sempre riservato un "ruolo attivo, intellettuale, lavorativo, atletico, di forza, ecc...".

Queste definizioni appartengono a una storia e ad una cultura che ha sempre avuto la tendenza a separare gli opposti e a non vederli come aspetti concreti di una stessa unità.

Il tema del maschile e del femminile e del loro ricongiungimento sembra essere un momento molto significativo per la nostra cultura lacerata da polemiche sul ruolo della donna.

Pur rispettando le differenze psicobiologiche, il cammino verso più profonda autocoscienza può trovare solo nell'integrazione dinamica e nello scambio flessibile dei ruoli una risposta ai mutamenti culturali.

### **Scissione e integrazione del maschile e femminile**

In ogni uomo giace nell'inconscio una parte femminile e viceversa per la donna.

Tuttavia, il tentativo di negare la diversità tra i sessi o di rimarcarne e drammatizzarne le caratteristiche, come si verifica nel maschilismo e nel femminismo, inasprisce "la scissione" e la distanza tra i sessi. Così, non può essere definito un mezzo per liberare l'uomo o la donna.<sup>2</sup>

I due poli di energie opposte, ma anche complementari, tendono sempre a riunirsi cercando di ricreare l'uno da cui sono scaturite.

Questa dinamica della manifestazione è perfettamente espressa dall'iconografia dell'yin-yang in cui vediamo nella parte yin scura un punto chiaro yang e nella parte yang chiara un punto scuro yin. Per ognuna delle due energie esiste il permanente richiamo dell'energia opposta. Il continuo trasformarsi dell'energia yang, attiva, positiva, spirituale, maschile, in energia yin, ricettiva, negativa, materiale, femminile, e viceversa, assicura a tutto il "manifestato" il perdurare della sua esistenza.

In oriente tutte le religioni prevedono che l'uomo e l'universo siano dominati dal Tao, da un principio vitale che presiede al divenire e si realizza per contrari, Yin e Yang, maschile e femminile, che sono forme antagoniste, ma si equivalgono: sono cioè la polarità di un tutto invisibile.

D'altronde, l'atteggiamento filosofico della medicina cinese non ha mai separato maschile e femminile, ma semmai li ha visti come momenti contrapposti in diverso stato dinamico, l'uno inconcepibile senza l'altro.

Questa concezione orientale ci dice che il femminile ama l'oscurità e che si muove con estrema lentezza, che considera la chiarezza e l'acutezza della luce diurna assai meno di quanto la consideri

<sup>2</sup> Cfr. Zanetti G. op. cit.

il maschile, il quale, d'altronde, nella cultura occidentale, nel suo ritrarsi dal "lato lunare", cancella fin troppo la relazione del proprio "essere" con il lato oscuro dell'inconscio.

D'altro lato, l'I King, il Libro dei Mutamenti, presenta questa legge fondamentale del creato mediante la trasformazione dei suoi esagrammi composti di linee yang e yin, applicando alle situazioni della vita manifestata il modello del più grande scambio creatore, quello tra Cielo, attivo, e Terra, ricettiva.

Secondo questa legge, si può intuire che ogni energia sgorga da un'essenza di polarità opposta: l'energia femminile nasce da un'essenza maschile e l'energia maschile da un'essenza femminile.

Le lingue, nella loro struttura, danno un esempio di questa legge con i nomi del Sole e della Luna. Nelle lingue latine legate all'espressione manifestata, il Sole è di genere maschile e la Luna di genere femminile. Nella lingua tedesca, invece, più sintonizzata con i valori essenziali, il Sole (die Sonne) è femminile e la Luna (der Mond) è maschile.

Il mito Maori della creazione esplicita la formazione della dualità o separazione degli opposti: "Gli uomini sono discesi da una sola coppia di antenati primitivi, essendo nati dal vasto cielo che è sopra di noi e dalla terra che ci sta sotto. Cielo e terra furono l'origine prima di tutte le cose. Cielo e terra erano avvolti nelle tenebre, essendo ancora aderenti l'uno all'altra. Infine gli esseri che erano stati procreati dal Cielo e dalla Terra, stanchi della continua tenebra, decisero di separarli e fare sì che il cielo stia lontano sopra di noi, e la terra giaccia ai nostri piedi. Divenga il cielo come uno straniero per noi, ma la terra ci resti vicina come una madre che allatta... Così si creò la luce e l'universo in cui viviamo".

La filosofia ermetica rilancia il concetto degli opposti. La natura è concepita come un tutto animato dal principio divino. Questo principio si divide in parti passive e parti attive: "Prima Materia" e "Prima Energia", "Prakti e Purusha" nella filosofia indù e "Yin e Yang" nella tradizione cinese, Mercurio e Zolfo nella tradizione alchemica.

L'energia originale è il "Fuoco interno" che la Materia originale contiene in sé. Viene denominata anche "Sole", "Fuoco Originale", "Principio Maschile", e viene raffigurata dal punto al centro del simbolo solare O che si forma all'interno della Prima Materia. O è anche il simbolo del vuoto e dello zero.

Al concetto di femminile, prima materia, terra e madre che nutre e allatta possiamo aggiungere l'idea di materia passiva, di vuoto iniziale, di acque dell'abisso.

Partendo da tale impostazione, l'essenza maschile si connota, agli antipodi, come "Fuoco", elemento solare, principio attivo e di movimento.

Per analogia, dunque, tutti i fenomeni che hanno attinenza con la passività, la materia corporea, il concavo, il vuoto, la notte illuminata dalla luna, "Diana" o "Ecate", per i latini assumono una

connotazione femminile, in antitesi con il concetto di maschile attivo, estroflesso, diurno e luminoso.

Al riguardo, assume una posizione di notevole rilevanza la Kabbalah, la dottrina esoterica che rappresenta la vera corrente vitale, sia pure sotterranea, della cultura occidentale, giudeocristiana. In essa, l'enfasi viene posta sulla forza straordinaria dell'opposizione archetipica, simbolo fondamentale di tutte le altre opposizioni.

La dottrina Kabbalistica, in effetti, entra nel merito della separazione del principio femminile dal principio maschile presenti in Dio contemporaneamente, mediante il principio "dell'esilio di Shekinnah", ossia del femminile. In breve, tale dottrina ci prospetta il mito biblico della creazione basato sul concetto della separazione degli opposti: "Invece di confermare l'unità dell'opera divina in tutti i mondi, Adamo ed Eva col peccato originale, lacerarono la sua unità...Da allora il sopra è scisso interamente e profondamente dal sotto, il maschile dal femminile...E' la separazione dell'albero della vita da quello della conoscenza. E' la menomazione della luna che diventa ricettore della luce senza luce".

La Shekinnah, ossia la parte femminile del Dio ebraico, ritenuto nella Kabbalah androgino prima del peccato originale, è denominata anche "campo dei meli sacri" e costituisce il principio cosmico del femminile. E' madre, sposa e figlia. Tuttavia nei testi kabbalistici si legge anche che "in certi momenti la Shekinnah assaggia l'altro lato, quello amaro e allora il suo volto è oscuro". Pertanto, riaffiora l'antico simbolismo lunare, con il suo dominio sul tempo, sulle acque, sull'alternanza dei cicli vitali, con le sue fasi alterne, in cui la luna nera raffigura il prevalere dell'istinto, la fase demoniaca.

La Kabbalah, con l'"esilio della Shekinnah" e la sua riunificazione con la parte maschile, ha sviluppato un forte movimento di compensazione a cui si sono avvicinati con riverenza e timore i più ardui e geniali studiosi del Medio Evo e del Rinascimento.

La soppressione dell'esilio e il ricongiungimento di Dio e della sua sposa sono il vero senso di questa dottrina esoterica che ci riallaccia alle concezioni religiose e filosofiche orientali.

Si tratta di un sacro connubio tra il re e la regina. La regina è chiamata anche "la bella vergine senza occhi", perché in esilio ha perso la vista e la forza di piangere.

Il simbolismo che presenta la Shekinnah senza occhi ricorda la cecità dei poeti e dei cantori, la cecità dei veggenti, di chi non guarda verso l'esterno, ma si rivolge verso l'interno esplorando il profondo pozzo dell'inconscio, l'"anima" di Jung, l'elemento interno, il femminile di un maschile conscio e visibile.<sup>3</sup>

<sup>3</sup> Cfr. Zanetti G. *La sintesi degli opposti. Una filosofia dell'integrazione dinamica*, op. cit.

Il tema del ricongiungimento del maschile e del femminile riveste dunque un ruolo fondamentale nella cultura orientale e nella Kabbalah.

## IL MASCHILE E IL FEMMINILE DENTRO DI NOI

Il lato o aspetto femminile corrisponde al regno dei sentimenti e dei rapporti, è legato all'emotività e alla capacità di intimità e di ricettività. Jung ritiene questo aspetto in gran parte inconscio presente negli uomini come Anima, o donna interna, l'archetipo del femminile nella psiche dell'uomo. L'Anima può anche essere personificata come una dea.

Secondo Jung non è abbastanza sviluppata nell'uomo. Tuttavia è opportuno rilevare che ciò è vero per una buona parte di uomini ma non per quelli la cui "funzione sentimento" è più sviluppata della "funzione pensiero".

### **L'ideale eroico del Guerriero**

I grandi libri sull'Eroe, quali *L'eroe dai mille volti* di Joseph Campbell, partivano dal presupposto che l'eroe fosse maschio o che l'eroismo maschile e quello femminile fossero sostanzialmente identici. Attualmente, con lo sviluppo della ricerca ad opera delle donne, molti studiosi hanno analizzato i modelli del Viaggio femminile e le loro differenze rispetto a quelli del Viaggio maschile. Esplorando congiuntamente i modelli del Viaggio maschile e femminile e prestando attenzione alle somiglianze e alle differenze, si può scoprire che tra gli archetipi connessi al Viaggio verso l'individuazione, attivi nella vita cosciente dell'individuo, spicca quello del Guerriero. Tipicamente il Guerriero compie un lungo viaggio, generalmente solitario, conquista la vittoria e libera la fanciulla in pericolo uccidendo il drago o sconfiggendo in qualche altro modo un nemico. Tuttavia, nella nostra cultura l'ideale eroico del Guerriero è stato esclusivo appannaggio degli uomini e, in genere, soltanto degli uomini bianchi.

Le donne, in questo modello, sono rappresentate come "fanciulle in pericolo da salvare", streghe da uccidere o principesse che, congiuntamente alla metà del regno, servono da ricompensa all'Eroe.

In definitiva, l'Eroe è il "padrone del mondo", secondo la visione di Campbell nel libro citato *"L'Eroe dai mille volti"*. E i padroni del mondo sono i re, i principi e il loro seguito.

L'istinto di essere "meglio di", di dominare e di controllare sintetizza l'archetipo del Guerriero. Gli dei della mitologia greca che rappresentano il potere sono Zeus, Poseidone, Ade e Ares, il dio della guerra. Al pari di Zeus e, in tono minore di Ade, anche Poseidone cerca di affermare il proprio potere su un territorio e di conquistare il rispetto e il controllo che provengono dal fatto di essere un sovrano. L'uomo Poseidone sente l'impulso di essere "qualcuno", di affermarsi. Però, manca della freddezza, del pensiero strategico e della volontà indispensabili, in una cultura patriarcale dominata

da un dio del cielo, Zeus, per avere successo e fondare un “regno”. La gestione degli “affari” dell’uomo Poseidone sul lavoro somiglia a quella del dio che perdeva costantemente i territori contesi con altre divinità e veniva pubblicamente umiliato.

Le sue reazioni di rabbia sono proprie di un uomo che di solito non sa perdere.

L’archetipo del Guerriero, comunque, tratta di un mito di élite, fondato sulla nozione che alcune persone compiono il Viaggio eroico, mentre altre semplicemente servono e si sacrificano. L’eroismo viene visto come il regno dei pochi.

Con l’avvento della democrazia e lo sviluppo della società egualitaria fondata sull’idea di giustizia sociale, uomini e donne hanno iniziato a rivendicare l’archetipo eroico come proprio. In effetti, il mito che presiede a una sana capacità di affermazione e padronanza sulle cose esercita un certo potere di attrazione nella nostra cultura. Finché ciascuno di noi non intraprende il suo Viaggio, non trova la sua voce, la sua “vocazione”, e non porta il suo insostituibile contributo nel mondo, si sente “spento”.

Ma il prevalere dell’archetipo del Guerriero, che indica l’aver per la soluzione dei problemi il modello dell’“uccisione del drago”, nella storia dell’eroe che ammazza il carnefice e libera la vittima non sembra portare la pace né eliminare la fame nel mondo.

Inoltre, nella sua forma più comune, questo archetipo è basato sulla separazione, sul tagliarsi fuori dagli altri esseri umani e dalla terra, sull’istinto di dominio e controllo.

Il problema di fondo è che l’archetipo del Guerriero non solo viene rappresentato come l’ideale eroico per eccellenza, ma è anche identificato con la virilità. Come sottolinea Carol Pearson, “gli uomini, consciamente o inconsciamente, pensano di non poter rinunciare a quella particolare definizione di sé senza rinunciare anche al loro senso di superiorità rispetto agli altri, particolarmente alle donne”.<sup>4</sup>

Molti uomini si trovano in difficoltà perché sentono di dover andare oltre la modalità di essere del Guerriero, ma restano bloccati a quel livello per l’identificazione di esso con la virilità. Il problema emergente è dunque rappresentato dal fatto che la concentrazione su quell’unico archetipo eroico limita le scelte di ciascuno di noi

### **Uomini e donne attraversano gli stessi stadi di crescita**

La Pearson ha intuito che uomini e donne attraversano gli stessi stadi fondamentali di crescita nella rivendicazione del proprio eroismo, sebbene in forme assai diverse e talvolta in ordine leggermente diverso. E conclude che, per entrambi i sessi, “l’eroismo è una questione di integrità, di

<sup>4</sup> Pearson C.S., *L’eroe dentro di noi*, Astrolabio, Roma, 1990, p. 23.

diventare sempre più se stessi a ogni stadio della propria evoluzione. Paradossalmente, ci sono modelli archetipici che governano il processo che ciascuno di noi attraversa per scoprire la propria unicità, così che noi siamo sempre tanto specificamente noi stessi che estremamente simili l'uno all'altro negli stadi del nostro viaggio. In realtà, esiste una sequenza alquanto prevedibile nello sviluppo umano, a cui presiedono rispettivamente gli archetipi dell'Innocente, dell'Orfano, del Viandante, del Guerriero, del Martire e del Mago, quantunque la nostra cultura abbia incoraggiato uomini e donne a identificarsi con tali archetipi in maniera diversa.<sup>5</sup>

In un volume successivo intitolato "Risvegliare l'eroe dentro di noi", Pearson presenta dodici archetipi che aiutano la nostra psiche ad evolversi e comprendono quelli sopra elencati. Essi si suddividono in archetipi della preparazione al Viaggio (Innocente, Orfano, Guerriero e Angelo custode), archetipi del Viaggio (Cercatore, Amante, Distruttore e Creatore) e archetipi del Ritorno dal Viaggio (Mago, Sovrano, Saggio e Folle).

Questi archetipi riguardano i tre stadi del Viaggio dell'Eroe – preparazione, viaggio, ritorno – in cui sviluppiamo l'Io, quindi incontriamo lo Spirito e infine portiamo alla luce il senso unico del Sé. Nel libro *"Alla ricerca di sé. La sintesi degli opposti come processo dinamico"* presento dettagliatamente i vari archetipi implicati nel Viaggio. In particolare, il Viaggio dell'Io ci insegna a essere sicuri e a riuscire nel mondo. Il Viaggio dello Spirito ci aiuta a diventare reali e autentici nel momento in cui incontriamo i più profondi misteri della vita.

Lo Spirito, che gli junghiani fanno coincidere con l'inconscio o con la stessa psiche, ci mette in contatto con il transpersonale. Lo Spirito è anche l'archivio di tutto il potenziale della specie umana. Tale potenziale risiede in ciascuno di noi, come semi in incubazione pronti a germogliare se le condizioni esterne – analoghe al sole, all'acqua e al suolo fertile – sono propizie. Per le persone che credono nell'aldilà, lo Spirito è la parte di noi che continua a vivere dopo la morte del corpo. Ma non occorre credere in una vita futura per entrare in contatto con lo Spirito.<sup>6</sup>

Il Viaggio del sé ci mostra il modo per trovare ed esprimere la nostra autenticità, il nostro potere e la nostra libertà.

Il Sé significa il raggiungimento di un senso di reale identità. Quando nasce il Sé, sappiamo chi siamo, le parti sparse della nostra psiche si ricongiungono e noi sperimentiamo la completezza e l'unità. Il nostro compito allora diventa trovare i modi adeguati di esprimerci nel mondo, e nel far questo dare il contributo che solo noi possiamo dare per portare gioia nella nostra vita e aiutare il deserto a fiorire.<sup>7</sup>

<sup>5</sup> Ibidem p. 24

<sup>6</sup> Cfr. Pearson C. S. *Risvegliare l'eroe dentro di noi*, Astrolabio, Roma, 1992 p. 37

<sup>7</sup> Cfr. op. cit. p. 37

Prima di imbarcarsi nel Viaggio dello Spirito e del Sé, tuttavia, è bene ricordare l'importanza dell'Io. La crisi culturale più vistosa del nostro tempo consiste nel fatto che persone il cui Io non ha avuto un sufficiente sviluppo sono considerate autonome e indipendenti o addirittura sono costrette ad esserlo. In mancanza di un sostegno istituzionale che favorisca questo sviluppo, queste persone girano a vuoto, cadono prede di leader carismatici o soccombono alla tossicodipendenza..

Nella terapia analitica e in altre modalità di Viaggio interiore, gli archetipi coinvolti contrassegnano il processo per mezzo del quale esploriamo il nostro mondo psichico e chiariamo le nostre aspirazioni, integriamo nella psiche gli elementi ombra - scissi da noi - armonizziamo gli aspetti del maschile e del femminile, ci confrontiamo con il senso profondo della nostra identità. Il risultato di questo processo è la nascita del Sé.

Questa conquista segna il ritorno dal Viaggio, che culmina nella trasformazione del regno, una trasformazione che può avvenire soltanto quando non solo lasciamo emergere il Sé, ma manifestiamo quel Sé nel mondo in modi reali e tangibili.

Il Sé è quindi un'espressione di completezza, l'approdo finale del processo di individuazione. Il Viaggio ha avuto termine, il tesoro è stato conquistato, e il regno – la propria vita – viene trasformato sulla base del nuovo principio ordinatore.

Questo percorso di crescita riguarda sia gli uomini che le donne e, come si può rilevare, va ben oltre le modalità di essere del Guerriero, per giungere alla creazione dell'integrità. La meta per la psiche è creare un Sé individuale, unificato, che si manifesti in tutta la sua pienezza. Mettendo ordine nel "regno" della propria vita, il risultato del processo è un senso di pace, armonia e unità: tutti i pezzi sparsi si ricompongono.

Ma come si può conciliare questo cammino evolutivo con il modo di essere e i ruoli tradizionali femminili?

### **L'eroe al femminile nella letteratura e nella vita**

Durante il lavoro di ricerca per *Who Am I This time?* e in seguito per *The Female Hero in American and British Literature*, Carol S. Pearson si è resa conto che le donne sono spesso ritratte come eroine. Incoraggiate dal femminismo, molte donne personificano l'archetipo del Guerriero. E stanno anche esplorando un modello di eroismo che, a un primo approccio, sembra specificatamente femminile. Questo modello, diverso da quello degli uomini, si basa sull'integrità, anziché sull'uccisione del drago. E L'Eroe al femminile spesso fugge addirittura il drago. "Mentre gli Eroi al maschile, - scrive Pearson – come il virginiano di Owen Wister (ne *Il virginiano*) sono pronti addirittura a lasciare la moglie il giorno delle nozze per combattere un duello (in difesa dell'onore), le donne tendono a ritenere che è semplicemente più sensato stare alla larga dal pericolo; inoltre,

non trovano molto pratico uccidere i draghi, quando chi di regola le tiene prigioniere sono i mariti, le madri, i padri, i figli, gli amici, gente che insiste che le donne ammodo rinuncino al proprio Viaggio per servire gli altri. Questo è il motivo per cui spesso non ci sono veri ‘cattivi’ nelle storie che hanno a protagonisti Eroi al femminile. O almeno, non accade all’Eroe di ucciderli”.<sup>8</sup>

Ascoltando i racconti di varie donne che vengono da me in cerca di aiuto terapeutico, posso constatare quanto sia realistica la prigione in cui sono tenute dai mariti, madri, padri, figli, ecc.... in quanto la nostra cultura ha relegato la donna in casa “a fare la serva”, per usare l’espressione di alcune pazienti. Una signora meridionale, che ora sta cominciando a vivere grazie al Viaggio intrapreso, ricorda che veniva chiusa in casa, “in una prigione senza sbarre” - per usare le sue parole - dal marito e dalla suocera. Non poteva nemmeno andare a trovare una ex compagna di scuola

Dopo la morte della suocera sono comparse varie paure e fobie, tra cui quella per gli insetticidi. Si è strutturata la paura di essere avvelenata. Ma il vero veleno che lei teme non è quello per topi o formiche, bensì quello dell’aggressività del marito e della suocera, il cui ricordo è rimasto attivo anche dopo la morte. Era terrorizzata dal marito carceriere che la picchiava.

Il Viaggio eroico l’ha portata a scoprire la sua identità, la sua unicità, le sue risorse, le sue esigenze, le sue forze, e a considerare se stessa come una persona valida. In tal modo, ad oltre quarant’anni, ha potuto esclamare: “Mi sento di vent’anni!”. E aggiunge:” Comincio a godere di una passeggiata, a godere della vita, a riprendermi la mia vita!. Avevo congelato le mie emozioni e adesso le sto scoprendo. Ho cominciato a considerare le mie esigenze. Così, comincio ad aprirmi e a sentirmi libera!. Sto scoprendo nuovi interessi: uscire di sera con gli amici (in compagnia del marito) e affrontare la vita “

Questa donna parla di “riprendersi” la vita, in quanto la sua vita non le appartiene: era stata programmata e diretta da altri, controllata e dominata dai carcerieri di turno. Ora “affronta” la vita e i “draghi”, in quanto fa valere le sue ragioni al momento opportuno, mentre prima stava zitta e subiva, lasciandosi calpestare, ma al tempo stesso somatizzando lo stress e ammalandosi.

<sup>8</sup> Ibidem p. 37

## MODELLI DI EROISMO ALTERNATIVI

Pearson, nella sua ricerca, ha scoperto che le donne hanno sviluppato un'alternativa alla storia dell'eroe che ammazza il carnefice e libera la vittima, una storia che non ha reali carnefici né vittime, ma soltanto Eroi.

### **Una forma di eroismo egualitaria**

Questo modello sembra far sperare che ci sia una forma di eroismo che può non solo portare nuova vita a noi tutti, ma anche farlo in maniera egualitaria. “Tuttavia, - spiega Pearson – questo modello di eroismo non potrebbe mai pienamente fiorire se la sua conoscenza fosse confinata a uno solo dei due sessi. Mentre io osservavo tutt'intorno a me le donne interpretare ottimisticamente un copione eroe/eroe/eroe, la maggior parte degli uomini che conoscevo interpretava il vecchio modello eroe/cattivo/vittima. Gli uomini che non potevano fare l'Eroe all'interno del vecchio schema, trovavano che l'unico altro ruolo che avevano a disposizione era quello della vittima o dell'antieroe. Ma in seguito ho notato alcuni uomini, e alcuni personaggi maschili all'interno della letteratura, che avevano scoperto lo schema eroe/eroe/eroe e si sentivano pienamente vivi, gioiosi ed eroici nell'interpretarlo.”<sup>9</sup>

Il mito del Guerriero si evolve dunque dal modello eroe/cattivo/vittima a quello dell'eroe/eroe/eroe tanto per l'eroe maschio che per l'eroe femmina. A questo punto, la persona che sostiene una verità in apparenza antitetica potrà essere vista non come un nemico, ma come un potenziale amico:”Questa è la mia verità, te la spiegherò come meglio posso, e tu puoi spiegarmi la tua”.

Il compito a questo punto è *conciliare*, non uccidere o convertire.<sup>10</sup>

Nella storia della giustizia possiamo constatare l'evoluzione di questo modello. Infatti, si passa da un dittatore che distribuisce pene al sistema di giustizia in cui un contendente perde e l'altro vince, a un sistema di mediazione per cui nessuna delle due parti ha torto, e in cui si fa ogni tentativo per lasciare entrambi soddisfatti.

D'altronde “le antiche forme di lotta erano confuse, violente e primitive. Gradatamente, sono state seguite da forme più miti e fluide. Da due individui che si massacravano a vicenda, siamo passati a due persone che dibattono e quindi chiedono un verdetto, e infine abbiamo due persone che hanno acquisito sufficiente sicurezza in se stesse da usare le proprie differenze per trovare

<sup>9</sup> Ibidem p. 24

<sup>10</sup> Cfr. op. cit. p. 108

verità più adeguate e complete. Si affrontano a livello dialettico e quindi condividono quello che hanno imparato dallo scambio.<sup>11</sup>

Tuttavia, uno scambio del genere sarà impossibile finchè gli esseri umani agiranno dietro la spinta della paura, tanto a livello di genitori – figli, di uomini – donne che di nazioni.

Il dono che in termini di evoluzione personale viene dal confrontarsi coi propri draghi più spaventosi – che li si uccida o semplicemente li si affronti e si inizi un dialogo – è il *coraggio* e la corrispondente libertà dalla schiavitù alle proprie paure. Nel caso migliore, alla fine il Guerriero impara a diventare, attraverso una lunga familiarità, amico della paura. Invece di farsene paralizzare o di partire all'assalto come Attila, o di restare prigioniero di un modo paranoide e semplicistico di guardare ai problemi o addirittura di soffocarli, l'Eroe perviene alla coscienza che la paura è sempre un invito alla crescita.<sup>12</sup>

La signora che ho presentato in precedenza, arrivata da me in preda alle sue fobie, lottava contro il “drago” del “veleno” per topi e formiche. E' pervenuta alla coscienza che la sua paura era un invito alla crescita. Era chiamata a trovare la sua unicità, a ricomporre i pezzi sparsi della sua persona in un intero, a mettere ordine nella sua vita, ad imparare a prendere la vita nelle sue mani, a stimarsi e a tutelarsi.

## **Il Viaggio dell'Eroe è a spirale**

Il Viaggio alla ricerca di risposte più esaurienti si intreccia con la ricerca della propria identità, del proprio Sé. “Gli Eroi compiono il Viaggio, affrontano il drago e scoprono il tesoro del loro vero Sé – scrive C.S. Pearson.- Quantunque, possano sentirsi molto soli durante la loro ricerca, alla fine la ricompensa è un senso di comunione, con se stessi, con gli altri e con la terra.

Ogni volta che noi affrontiamo la morte nella vita, affrontiamo un drago, e ogni volta che scegliamo la vita rispetto alla non – vita e ci addentriamo maggiormente nella continua scoperta di chi siamo, sconfiggiamo il drago; portiamo nuova vita a noi stessi e alle nostre culture. Cambiamo il mondo. Il bisogno di intraprendere il Viaggio è innato nella specie. Se non rischiamo, se giochiamo i ruoli sociali prescritti invece di intraprendere il nostro Viaggio, ci sentiamo spenti, proviamo un senso di alienazione, di mancanza, di vuoto interiore.

Le persone che hanno avuto paura di uccidere il drago, interiorizzano l'impulso e uccidono se stesse, dichiarando guerra al proprio corpo, troppo grasso, al proprio carattere, egoista, o a qualche altro attributo che ritengono non piaccia.

<sup>11</sup> Ibidem p. 108

<sup>12</sup> Cf. op. cit. p. 109

O si ammalano, e devono lottare per riacquistare la salute. Se ci lasciamo dissuadere dalla ricerca, facciamo esperienza della non – vita e, di conseguenza, portiamo meno vita nella cultura”.<sup>13</sup>

Il Viaggio dell’Eroe è a spirale: occorre che egli continui a viaggiare per rinnovare se stesso e il suo regno. Quando udiamo la “chiamata alla ricerca” e incominciamo il nostro Viaggio, generalmente siamo messi alla prova, perché possiamo constatare se siamo adeguatamente preparati. “Quasi sempre abbiamo bisogno di provare il nostro coraggio – osserva Pearson – affrontando un drago (un evento, persona o situazione che ci terrorizza).

E quasi sempre siamo messi in condizione di dimostrare la nostra compassione. Nelle fiabe, l’Eroe, incontra un vecchio mendicante e divide con lui il suo ultimo pezzo di pane; il mendicante, naturalmente, ricompensa alla fine l’Eroe donandogli un qualche oggetto magico che favorisce il successo del Viaggio. Nella vita reale, questo corrisponde a superare il proprio vantaggio individuale, o a seguire l’impulso del cuore ad aiutare qualcuno anche se ciò richiede notevole sacrificio, o a comportarsi semplicemente con gentilezza nei confronti del proprio prossimo nella vita di tutti i giorni.

Generalmente il nostro Viaggio non va avanti fin quando, attraverso il modo in cui affrontiamo queste prove, noi non dimostriamo che la preparazione è riuscita. Quando abbiamo, superato tutti questi esami, siamo pronti all’esperienza della metamorfosi, a morire a ciò che siamo stati e rinascere a un nuovo livello di esperienza.<sup>14</sup>

Il Viaggio prosegue alla ricerca di Sé come espressione di completezza: è l’approdo finale del processo di individuazione. Quando il Viaggio ha avuto termine e il tesoro è stato conquistato, il regno – la propria vita – viene trasformato sulla base del nuovo principio ordinatore.

Il Sovrano che resta attaccato troppo a lungo alla vecchia realtà o identità, tuttavia, diventa il malvagio tiranno che soffoca la vitalità del regno o della psiche individuale.” Per evitare questo, - sottolinea Pearson – dobbiamo una volta ancora sacrificare il vecchio Sovrano e permettere al nuovo Eroe – appena ritornato dal Viaggio – di governare al suo posto, così che il nostro regno sia vitale e ricco”.<sup>15</sup>

### **La necessità di rinnovamento**

In molte culture del passato troviamo la classica tradizione del sacrificio del Sovrano che rinnova la vita del regno. Queste pratiche costituivano una fedele rappresentazione della verità metaforica e psicologica della necessità di cambiamento e rinnovamento. Il senso di morte e

<sup>13</sup> Pearson C.S., *L’eroe dentro di noi*, op. cit. p. 21

<sup>14</sup> Pearson C. S. *Risvegliare l’eroe dentro di noi*, op. cit. p. 43

<sup>15</sup> Cfr op. cit. p. 59

rinascita insito nel ciclo relativo alla sovranità si ritrova condensata nell'espressione tradizionale: "Il Re è morto – Lunga vita al Re!".

La necessità di un continuo rinnovamento viene espressa simbolicamente nella cultura del passato dalle leggende del Graal:

Le leggende del Re Pescatore erano parte del grande ciclo narrativo del Graal, in gran voga nel dodicesimo secolo. Psicologicamente, si riferiscono anche alla necessità di un costante rinnovamento: In queste storie, il Sovrano è ferito e sofferente. Si presume che sia il male di cui soffre il Re la causa dello stato desolato del regno. Il Re dev'essere guarito perché il regno ritorni sano e prospero.

Il Re vive nel Castello del Graal. Può essere risanato soltanto dalle azioni di un giovane cavaliere, che ponga la domanda o le domande giuste al Graal e ad altri oggetti sacri a esso connessi. Nella leggenda di Parsifal, ad esempio, Parsifal inizialmente non riesce a fare le domande magiche. Ne consegue che passa anni vagando senza scopo mentre il re Pescatore continua a soffrire e il regno resta una terra desolata. Alla fine però Parsifal ritrova la strada per il castello, pone le domande, il Re guarisce e il regno torna ancora una volta a fiorire.

Molte volte nella nostra vita noi ci troviamo nella posizione del Re Pescatore. Qualcosa non va come dovrebbe. Ci sentiamo feriti, alienati da noi stessi e il nostro regno riflette il nostro stato interno. Spesso, all'inizio non siamo consci della nostra ferita; siamo soltanto insoddisfatti della nostra vita. Risposte che prima funzionavano ora non servono più.

La storia di Parsifal e del Re Pescatore fa parte della più ampia leggenda di Camelot – del Re Artù, della Tavola Rotonda e della ricerca del Sacro Graal. Le immagini idilliache di Camelot negli anni d'oro ci offrono una bella metafora del possesso del Sé. Le immagini del malato Re Pescatore costituiscono una metafora di ciò che succede quando il Sé è ferito e sofferente

Gli junghiani sono stati affascinati dalle leggende del Graal e in particolare della leggenda di Parsifal, in quanto queste leggende contengono sotto forma simbolica tanta verità psicologica: una verità che ci insegna a guarire il Sovrano ferito al nostro interno, dandoci il modo di sperimentare la nostra versione di Camelot.<sup>16</sup>

Il Re ferito non è altro che il nostro Sé ferito, poiché tutti i Sé sono fundamentalmente feriti quando l'Io e lo Spirito non sono connessi.

La ferita del monarca sofferente è quasi sempre situata nei genitali. Qui ci troviamo di fronte a molti livelli di significato. Per primo la svalutazione culturale dell'Eros, che spiritualmente ci mutila tutti. Guarire la ferita inferta all'Eros – in senso letterale e metaforico associato coi genitali – guarisce lo Spirito, poiché questo aspetto dello spirito è stato sistematicamente svalutato e denigrato dalla cultura.

<sup>16</sup> Ibidem p.60

Le seguenti riflessioni della Pearson ci offrono lo spunto per ulteriori approfondimenti:

L'Eros è associato con lo Spirito e anche col femminile. Il romanzo best-seller di Marion Zimmer Bradley, *Le nebbie di Avalon*, narra la storia di Camelot dall'ottica di Morgana, una sacerdotessa dell'antica religione della dea che viene distrutta nel momento in cui il Cristianesimo soppianta la Tavola Rotonda. La cancellazione della dea fa parte della creazione del nuovo ordine; e questo è anche responsabile della sua condizione di infermità. Senza la dea, senza il principio dell'Eros e del femminile come forze sacre, la passione diventa distruttiva (l'amore adulterino di Lancillotto e Ginevra crea nel regno uno scisma). Ma oltre a questo, non può esserci reale salute, o integrità, fino a quando l'Eros, la dea e le donne non siano reinsediati al posto d'onore che loro compete.

Lo stesso Graal è un simbolo del rapporto corretto fra il maschile e il femminile; che è il motivo per cui i cavalieri dovevano andare alla ricerca. Il regno era diventato eccessivamente maschile e, nel momento in cui il Cristianesimo rimpiazzava le più arcaiche religioni della fertilità, irrispettoso della sacra energia dell'Eros. Lo stesso calice simboleggia le energie "femminili" colmate con lo "spirito" maschile. Il Graal rappresenta quindi l'unione sessuale fra il maschile e il femminile sul piano psicologico anziché fisico.

I genitali sono anche associati con la *vis generandi* e la fertilità. La terra desolata suggerisce una mancanza di fertilità a ogni livello; sterilità dell'utero, della terra, e del potere visionario.

I Sovrani, in quest'epoca e in questa tradizione arcaica, erano considerati simbolicamente uniti in nozze al regno. Ogni problema rilevante all'interno del regno – e indubbiamente l'isterilirsi del regno – significa un fallimento di quelle nozze. Come le nozze sacre dell'alchimia o il matrimonio di Cristo con la Chiesa, il matrimonio del Sovrano con la sua terra significa l'unione di una serie di principi contrapposti: maschile e femminile, Io e Spirito, realtà profonda e manifestazione esteriore. Il fallimento di questo matrimonio si manifesta in una mancanza di fertilità e prosperità tanto nella vita esteriore che in quella interiore.

La guarigione della ferita ai genitali inizia con il riunire tutte le nostre parti sparse così che il nostro spirito, la nostra mente, le nostre emozioni e la nostra sessualità lavorino tutte insieme e cooperino a vicenda. Precocemente nella vita, noi ci scindiamo per creare l'Io, e far sì che la nostra sessualità possa essere assoggettata al controllo della coscienza. C'è una buona ragione per far questo: e cioè sviluppare un senso di disciplina e di autocontrollo, di responsabilità nei confronti propri e altrui – e per essere sicuri che non saremo travolti dai figli.

Questa è una lezione utile e importante, ma ci lascia tutti feriti. Quando ricordiamo che l'Eros governa il rapporto umano, comprendiamo che non possiamo avere una coscienza pienamente integrata fino a quando l'originaria ferita ai genitali non sia guarita. E' sempre l'Eros, o l'Amore che mette insieme le parti divise della psiche: Io e Spirito, coscienza e inconscio, maschile e femminile.

Il risanamento di questa ferita ristabilisce un'unità al di là della spaccatura fra carne e spirito, corpo e mente. Un risultato di questa connessione interna fra cuore e genitali, potere generativo e potere escretorio, è una capacità di relazione basata sulla conoscenza che non possiamo creare il nuovo (compreso il nuovo Sé) senza in qualche grado distruggere o abbandonare il vecchio.

L'unità che risulta dall'Eros, guarendo conflitti e tensioni interni, fornisce la capacità di un genere di coscienza, diverso da quello semplicemente mentale. L'esigenza della coscienza, che è la condizione primaria per affermare il potere sulla propria vita, non è solo quella della conoscenza "mentale", o dell'emisfero sinistro del cervello. L'uso biblico del verbo "conoscere" per definire il rapporto sessuale è qui di importanza chiave. Dobbiamo diventare coscienti in una maniera che combina mente, corpo, cuore e Spirito. Dobbiamo sperimentare la nostra sofferenza e la nostra trasformazione con la stessa totalità corporeamente che caratterizza l'intimità sessuale al massimo della sua profondità e della sua bellezza. Questo è il genere di conoscenza, il genere di coscienza apertura alla vita e all'esperienza, che rende possibile la trasformazione alchemica della coscienza. In questa conoscenza il Signore crocifisso diventa il Re Risorto; la coppia alchemica fusasi nell'alambicco diventa il Monarca androgino; e ognuno di noi sperimenta la propria sofferenza, la rende cosciente e ne emerge Sovrano della sua vita.<sup>17</sup>

La cancellazione del femminile come forza sacra conduce ad una passione distruttiva. Fino a quando l'Eros, la dea e le donne non siano reinsediati al posto d'onore che loro compete, non può esserci reale salute o integrità.

### **L'unione tra il maschile e il femminile**

Lo stesso Graal è un simbolo del rapporto corretto tra il maschile e il femminile: il calice simboleggia le energie "femminili" colmate con lo "spirito" maschile. Il Graal raffigura l'unione tra il maschile e il femminile.

I Sovrani, in questa tradizione arcaica, erano considerati simbolicamente uniti in nozze al regno.

Il matrimonio del Sovrano con la sua terra significa l'unione di una serie di principi contrapposti: maschile e femminile, Io e Spirito, realtà profonda e manifestazione esteriore. Il fallimento di questo matrimonio si manifesta in una mancanza di fertilità e prosperità tanto nella vita esteriore che in quella interiore.

### **Nella nostra cultura il femminile viene "esiliato"**

Se l'unione tra maschile e femminile, in un'integrazione armonica, contribuisce a risanare il Regno, come mai nella nostra cultura il femminile viene "esiliato" dai posti che comportano un contributo creativo alla società?

La donna viene considerata come elemento perturbatore negativo e motivo di scompiglio in un mondo maschile, in un "ordine maschile", anziché come una risorsa preziosa. L'immagine di Eva nel paradiso terrestre che non si placa finché non convince Adamo ad assaggiare la mela proibita

<sup>17</sup> Ibidem pp. 64-66

continua a condizionare la nostra cultura, oltre ad esserne l'espressione. La diffidenza verso le donne, "tentate dal serpente malefico e tentatrici", al pari di Eva, impedisce la sintesi degli opposti e l'integrazione delle energie nella nostra società. Viviamo in una cultura competitiva, dualistica e gerarchica, all'insegna della contrapposizione frontale, in cui ciascuno dice all'altro: "Io sono più buono di te. Io faccio e farò meglio di te. Tu hai rovinato..."

Sembra di trovarsi di fronte a due bambini – giganti che litigano per dimostrare che hanno ragione. La classe politica rispecchia forse i problemi personali di potere dei politici. In questo alterco apparentemente insanabile, dunque, non c'è spazio per le donne, per la mediazione femminile, per l'unificazione degli opposti?

Il 16 giugno 2006, i titoli di scorrimento del TG2 presenti in fondo allo schermo davano la seguente notizia: "Napolitano: sulle quote rosa passi insufficienti. La partecipazione delle donne in ruoli strategici può rafforzare l'innovazione del nostro Paese".

Il presidente della repubblica italiana Giorgio Napolitano, nel suo nuovo ruolo istituzionale, evidenzia una grave lacuna nella nostra società. Forse abbiamo l'illusione di essere ben lontani dall'epoca fascista per quanto riguarda la concezione della donna e del suo ruolo nella società.

Tuttavia, la situazione attuale risente di una mentalità penalizzante, retaggio del fascismo, che ha attribuito alla donna il ruolo pressoché esclusivo di moglie e madre, rafforzandolo con una politica demografica.

I provvedimenti di tutela delle lavoratrici madri attuati dal fascismo provocarono una espulsione delle donne dal mercato di lavoro regolare. L'intento fu quello di elevare il costo della manodopera femminile. Fu inserito nel disegno del regime il piano di scoraggiare gli imprenditori dall'occupare donne anziché uomini. Le disposizioni imponevano nuovi e più pesanti oneri, - ad esempio rigidità del lavoro femminile, contributi assicurativi, restrizioni ai licenziamenti, - agli imprenditori che avessero alle proprie dipendenze lavoratrici madri o possibili madri. Il fascismo mostrò palesemente i propri programmi di limitazione dell'occupazione femminile extradomestica. Partendo dalle prime disposizioni di limitazione di accesso ad attività "non adatte", si giunse alla limitazione assoluta dell'occupazione delle donne nella pubblica amministrazione e nei settori privati.<sup>18</sup>

L'obiettivo principale fu inizialmente la scuola, che era da sempre il settore a più alta occupazione femminile. Il R.D. 6 maggio 1923, n. 1054, e R.D. 1 luglio 1940, n. 899, impedirono alle donne di essere presidi di scuole o istituti di istruzione media; il R.D. 9 dicembre 1926, n. 2480,

<sup>18</sup> Cfr. Ballestrero. M.V. *Dalla tutela alla parità*, Il Mulino, Bologna, 1979. pp. 73-74

escluse le donne dall'insegnamento della storia, filosofia, economia nei licei classici e scientifici e negli istituti tecnici.

I provvedimenti si spostarono progressivamente sull'intera pubblica amministrazione: il R.D. 28 novembre 1933, n. 1554 convertito in legge 18 gennaio 1934, n. 221, autorizzava le amministrazioni a stabilire, nei bandi di concorso, i limiti entro cui contenere l'assunzione di personale femminile. Il R.D. 3 marzo 1934, n. 383, escludeva le donne da una serie di pubblici uffici. Più tardi il regime costrinse gli imprenditori privati all'estromissione delle lavoratrici: il R.D.L. 15 ottobre 1938, n. 1514, limitava l'assunzione delle donne negli impieghi pubblici e privati al massimo del dieci per cento dei posti. Le lavoratrici in soprannumero dovevano essere collocate a riposo: nel settore pubblico, al compimento del minimo di anzianità pensionabile.

Nel settore privato dovevano essere sostituite, entro tre anni, da uomini. Questa disposizione limitativa non si applicava agli impieghi pubblici e privati che i fascisti consideravano "particolarmente adatti alle donne"<sup>19</sup> come specificati nel R.D.L. 20 giugno 1939, n. 898, lavori manuali e mansioni esecutive.

Le vicende belliche successive praticamente disapplicarono la normativa relativa al provvedimento relativo alle assunzioni, in quanto vi fu la necessità di impiegare le donne nella produzione e nei servizi, ancora prima della sua abrogazione. Le leggi fasciste fecero emergere, in sostanza, la preoccupazione del legislatore più per il problema della disoccupazione maschile che per quello dell'eccessivo sfruttamento delle donne. L'intento fu quello di scoraggiare l'impiego della manodopera femminile, considerata, con i minori, le "cosiddette mezze forze," e di ricondurla al ruolo familiare, liberando il mercato ufficiale alle forze maschili disoccupate.

Il modello della famiglia venne inteso come soggetto politico, capace di svolgere un ruolo sociale, di educazione ad una morale fascista secondo il suo specifico status essendo "i membri di una collettività considerata vitale per il mantenimento dello Stato stesso";<sup>20</sup> Pertanto, la protezione dei componenti della famiglia non era rivolta ad affermare i loro diritti individuali e le loro aspirazioni.

C'è da chiedersi perché le donne fossero escluse proprio dall'insegnamento della storia, filosofia ed economia in uno Stato etico, che considera l'individuo in funzione dello stato, annullando la sua personalità.

Nel momento in cui un individuo viene considerato una cellula vitale per il mantenimento dello stato e la famiglia viene vista come soggetto politico, i genitori devono assumersi il compito di educare i figli ad una morale fascista. Per il fascismo, la donna doveva trovare il suo ruolo in casa,

<sup>19</sup> Cfr. Ballestrero M.V. op. cit. p. 74

<sup>20</sup> Pocar V., Ronfani P., *La famiglia e il diritto*, Laterza, Bari p.20; art. 37 Costituzione Italiana.

non nel lavoro extradomestico, e poteva costituire un ostacolo alla edificazione di questo stato nella misura in cui poteva crescere culturalmente elaborando dei contenuti, con un pensiero libero. L'interpretazione della storia, della filosofia e dell'economia dal punto di vista femminile poteva costituire una minaccia per la stabilità dello Stato etico, presumibilmente perché una donna culturalmente evoluta non avrebbe accettato benvolentieri il ruolo di subordinata, paladina di uno stato maschilista.

In altre parole, la donna docile al regime poteva essere identificata con una donna poco e male istruita o comunque non in grado di trasmettere una cultura di livello superiore, che poteva essere "filtrata" da una mente libera dalle "lenti" di un indottrinamento di stato.

La donna era dunque temuta dal regime proprio perché la storia ci insegna che i movimenti di liberazione si sono spesso avvalsi delle energie femminili? O più semplicemente, il regime intendeva negare l'accesso alla cultura ritenuta di livello più elevato, per il timore che le donne acquisissero potere? Quest'ultima ipotesi si allinea perfettamente con il pregiudizio imperante nella nostra cultura, secondo cui il "potere" fa male alla femminilità e viene mal gestito dalle donne.

Tale pregiudizio comporta una interdizione relativamente forte contro l'affermazione visibile del potere archetipico della donna Sovrano, come ho spiegato diffusamente nel volume "Le barriere del pregiudizio. Come riconoscerle e superarle" e in quello intitolato "Alla ricerca di sé. La sintesi degli opposti come processo dinamico".

In altre parole, la donna viene scoraggiata e praticamente bloccata attraverso la preclusione delle carriere. Le viene insegnato che non può affermare visibilmente il suo potere di Sovrano, a meno che quel potere sia fortemente diluito e filtrato attraverso la "lente" dell'Angelo custode e dell'Amante. Può esprimere il potere solo indirettamente, appoggiando l'uomo di potere, ma restando personalmente "invisibile". Ciò crea una fortissima limitazione alla libertà di espressione della "voce femminile" nella nostra cultura.

L'interdizione nell'accesso alle carriere si riflette nel "tetto di cristallo" che impedisce a molte donne di asperare ai posti più elevati nelle carriere, per la diffusa paura nei confronti delle donne, vissute dagli uomini come "minacciose", appena sono collocate in un gradino superiore.

La brava attrice americana Meryl Streep nel film "Il diavolo veste Prada" interpreta il ruolo di un'imprenditrice nel settore della moda che viene percepita come "il diavolo". Intervistata alla televisione italiana il 6 settembre 2006, l'attrice afferma che attraverso questo ruolo intende proporre i problemi delle donne affermate il cui potere viene vissuto come una minaccia diabolica dagli uomini. Il mito della fragilità e debolezza femminile quale prerequisito per risvegliare nell'uomo l'Eroe che soccorre la fanciulla in pericolo è ancora potente nella nostra cultura e influenza il modo di considerare le donne in carriera.

Nel Medioevo le donne ritenute “diavoli” venivano bruciate sul rogo. Oggi non c’è più la caccia alle streghe, ma lo stereotipo della “donna di potere-diavolo” sopravvive nella percezione della gente.

Per scardinare questo pregiudizio, come ho precisato nel volume *“Le barriere del pregiudizio. Come riconoscerle e superarle”* e ne *“Il femminile bruciato”*, è importante che siano le donne stesse a prendere coscienza del fenomeno per contribuire a smantellarlo attraverso la cultura e la trasmissione delle informazioni ad altre donne.

Il timore che le donne acquisiscano potere induce la “psiche maschile” a difendersi sostenendo che il potere fa male alla femminilità e viene mal gestito dalle donne? Questo timore, in effetti, viene spesso proiettato sulla donna facendone l’incarnazione del “demonio” o comunque di un mostro simbolo del male, della cattiveria, del danno e della zizzania che possono essere distribuiti all’umanità dal “potere femminile” calato in ruoli di prestigio, che implicano notevoli responsabilità decisionali.

Eppure, da un sondaggio diffuso al telegiornale italiano nel 2006 emerge che Condoleezza Rice, Segretario di Stato degli USA, è, al primo posto, la donna che le italiane vorrebbero essere.

Allora, è forse giunto il momento che gli uomini si aggiornino sui nuovi modelli di donna che vengono ammirati dalle stesse donne e che in un immediato futuro potranno costituire la nuova avanguardia del terzo millennio.

La direttiva del Regio Decreto, che proibiva alle donne di essere presidi o di insegnare storia, filosofia ed economia oggi ci sembra “superata” e “ridicola”. Tuttavia, la mentalità “fascista” che preclude alle donne l’espressione delle loro potenzialità impedendone il libero accesso alle carriere, è ancora viva e vegeta. Le “resistenze” opposte dai parlamentari italiani, quando si tratta di votare una legge che liquida ingiusti e insensati pregiudizi nei confronti delle donne, è una chiara testimonianza della virulenza del pregiudizio antifemminile.

## L’INTEGRAZIONE DEL MASCHILE E DEL FEMMINILE ALL’INTERNO DI NOI

Alla luce delle conoscenze psicoanalitiche, possiamo affermare che, fintanto che gli uomini non si apriranno all’originario maschile al proprio interno, un maschile totalmente in contrasto con gli schemi del dominio e della sottomissione, sperimenteranno il femminile interno ed esterno come pericoloso e castrante: una sicura minaccia per la loro illusione di superiorità. Per loro, il femminile deve essere sempre tenuto sotto chiave e controllato. Essendo loro stessi prigionieri, a causa della loro impossibilità di avere accesso al femminile interiore, tentano continuamente di dominare le donne fuori di sé perché continuino a fornire il nutrimento femminile cui il loro spirito e il loro

cuore anelano, ma che la loro mente disprezza. Sono i Barbablù della favola: carcerieri e controllori che uccidono le donne “disobbedienti” ai loro ordini.

Nel momento in cui sperimentano la loro fonte originaria maschile di energia, sono in grado di aprirsi anche alla fonte di nutrimento femminile interna, e non hanno più bisogno di avere il controllo della donna, in quanto non sono più così dipendenti da essa.<sup>21</sup>

La ferita più profonda e fondamentale è in effetti l’alienazione della fonte del femminile o del maschile che è al nostro interno. Quando ci colleghiamo con quella fonte – l’uomo archetipico all’interno dell’uomo e la donna archetipica all’interno della donna – la sofferenza dovuta alla mancanza di un padre adeguato e/o di una madre adeguata come modelli di riferimento, di ruolo sessuale, scompare o si attenua.

Ci diventa anche possibile aprirci all’energia del sesso opposto – all’Anima per l’uomo o all’Animus per la donna – per cui diventiamo androgini in una sessualità globale che, anziché sminuirci, ci arricchisce e rende più forti. Oggi, Mark Gerzon in *A choice of Heroes: The Changing Face of American Manhood* vede la necessità di rompere l’identificazione con il modello di eroismo basato sul Guerriero, e di trovare il senso dell’identità maschile a un livello più sostanziale e adeguato ai tempi. Diversamente, l’uomo rischia di trovarsi in una crisi profonda, dal momento che le doti che hanno definito il suo senso della virilità non hanno più nessuna utilità sociale. In particolare, sostiene Gerzon, l’uomo deve andare oltre la definizione di sé come Guerriero, in modo che si possa avere la pace nel mondo. Inoltre, deve andare oltre la nozione che la virilità consista nel fare le cose – combattere e conquistare – che la donna non è in grado di fare. Nel momento in cui le donne occupano ruoli di potere, come Gerzon ritiene che dovrebbe avvenire, l’uomo non può più dimostrare la propria mascolinità occupandoli lui.

Di qui la necessità di trovare il senso dell’identità maschile più sostanziale e in linea con le richieste del nostro tempo. Ricordiamo che l’archetipo del Sovrano, che segnala il completamento del Viaggio dell’Eroe, è il risultato dell’unione simbolica del maschio e della femmina che dà alla luce il vero Sé. Quel Sé viene visto come un monarca androgino e nel caso migliore è indice di una certa integrazione delle capacità del Guerriero con quelle dell’Angelo custode.

In realtà, tutti gli archetipi associati al Sé sono androgini. Ciò significa che il maschio e la femmina interiori devono essere attivati, ma devono restare abbastanza distinti perché l’energia possa muoversi tra i due, come accade con la corrente elettrica alternata.

In definitiva, ogni essere umano ha al proprio interno il potenziale delle versioni sia maschile che femminile dallo Yin e dello Yang.

<sup>21</sup> Cfr. Pearson C.S. *Risvegliare l’eroe dentro di noi*, op. cit. p. 295

In *Body metaphors: Releasing God – Feminine in Us All*, Genia Pauli Haddon corregge la visione stereotipata che le donne siano Yin e recettive – come si vedrebbe dalla vagina – e gli uomini siano Yang e attivi, come dimostrerebbe il pene. Usa anche un'argomentazione biologicamente fondata secondo cui uomini e donne hanno ciascuno un tipo specifico di energia Yin e Yang. L'energia Yang maschile è un'energia che si proietta all'esterno, è aggressiva ed è associata al pene. L'energia Yin maschile è associata ai testicoli e fornisce la qualità di una solidità rassicurante.

Pur confermando che la vagina è Yin e recettiva, analogamente, l'autrice sostiene che l'energia Yang femminile si manifesta tanto nel clitoride che nell'utero. L'energia Yang dell'utero si esprime chiaramente nell'attività femminile del partorire: bambini, idee, poesia.

A questo punto, i problemi che si pongono alla donna sono essenzialmente due: come accedere a quelli che sono sempre stati ruoli maschili senza diventare una fotocopia del maschio, e come mantenere i valori più profondi del femminile senza vivere in funzione degli altri. “La realtà per la donna che passa da una modalità Angelo custode a un senso più profondo del femminile, - precisa Pearson – è che fin quando la vita della donna sarà definita dal fare per gli altri e dal rispondere ai bisogni del mondo esterno, essa non potrà mai trovare il suo ritmo personale, la sua saggezza o il suo senso di ciò che più specificatamente può dare. Per fare questo, dice Duerk, la donna deve andare più piano, darsi del tempo, sintonizzarsi su se stessa”.<sup>22</sup>

Occorre dunque superare l'accudimento e il sacrificio per trovare il senso più autentico della femminilità, che consiste nella capacità di vivere evolutivamente. Sia che abbia uno stile di vita tradizionale e si definisca come Angelo custode o che si stia rapidamente sintonizzando sull'uomo, in ultima analisi, il problema della donna resta quello di non tenere conto delle proprie esigenze affettive, adottando un modo di agire che non appaga.

E' quindi opportuno richiamarsi alle radici, per riappropriarsi dell'archetipo femminile, prenderne coscienza, comprenderlo e abbracciarlo nel proprio essere e nella propria vita.

Ma nel fare ciò, occorre rinnovare la propria vita, rinverdirla, evitando di renderla una prigioniera al servizio degli altri. Nella misura in cui il servire viene vissuto come una schiavitù agli ordini di un padrone, in effetti, il risultato è l'incidimento, l'inasprimento dei rapporti, l'accumulo di rancore e la malattia come modo per chiedere aiuto, per uscire dalla solitudine.

D'altro lato, nel descrivere il Viaggio eroico maschile, Gerzon suggerisce l'idea che, finchè l'uomo continuerà a definire il proprio rapporto con gli altri esclusivamente in termini di

<sup>22</sup> Ibidem p. 293

competizione o di superiorità, non potrà avere il senso del rapporto profondo e di conseguenza sarà sempre solo.

In ultima analisi, Gerzon vede gli aspetti della “mascolinità emergente” come non in contrasto con la femminilità. Altri, come Robert Bly, vanno oltre, cercando un senso più vero della mascolinità che vada oltre gli stereotipi patriarcali.

La maggior parte di noi identifica la femminilità con l'Accudimento e la mascolinità con il Combattere. A un certo punto, però “uomini e donne iniziano a sentirsi posseduti e schiavizzati da questi ruoli. Ciò significa che sono pronti ad andare avanti. Di regola lo fanno identificandosi meno con la propria identità sessuale e più con l'essere pienamente umani.

Questo li apre a tutto l'altro aspetto della vita. All'inizio si prova un grosso senso di eccitazione nell'esplorare modi di comportamento che si sono associati all'altro sesso. L'uomo trova liberante scoprire che può essere premuroso e sensibile, la donna trova liberante scoprire che può essere energica e può realizzare un obiettivo che riguarda solo lei.”<sup>23</sup>

Affrontare il discorso dei sessi è simile a sbucciare una cipolla: lo si fa per strati. Il primo strato, il più superficiale, è quello essenzialmente definito dalla cultura esterna a noi. Il “cuore della cipolla” riguarda la propria unicità, seguendo un ordine e delle modalità per ognuno diversi.

La donna di oggi non vuole essere confinata nei ruoli tradizionali e non vuole neppure essere maschio. Le donne sono sulla strada della ricerca di integrazione, completezza e di un modo più autentico in cui possono essere più fedeli alla propria femminilità e riuscire nel mondo. Il loro compito ora è di trovare un'espressione esteriore adeguata, a misura di essere umano, di questa realtà interiore.

Analogamente, molti uomini stanno oggi tentando di aggiungere al Guerriero l'Angelo custode, generalmente perché vogliono essere buoni genitori per i propri figli e compagni per la propria partner. Ancora cercano di essere totalmente Guerrieri sul lavoro, ma nella vita privata si sforzano di essere premurosi e affettuosi. Il loro modello di affettuosità e di premura è essenzialmente femminile. Non vogliono essere stoici e impedirsi il contatto con i propri sentimenti, ma insieme vogliono essere uomini, non donne.

A questo punto c'è da chiedersi: se lo spirito delle leggi rispecchia la cultura del proprio tempo, lo spirito generale di una nazione, come sosteneva Montesquieu ne *L'Esprit des lois*”, possiamo riscontrare un allineamento delle leggi italiane con le acquisizioni più aggiornate della psicologia e della psicoanalisi? O le leggi attuali appaiono in ritardo rispetto all'evoluzione delle conoscenze e

<sup>23</sup> Ibidem p. 293

alle richieste concrete delle donne di oggi? Più in generale, come viene considerato il ruolo delle donne nella società contemporanea da un punto di vista sociologico, oltre che psicologico?

Prospettiamo alcune riflessioni su quest'ultimo punto nel primo paragrafo del prossimo capitolo, per inoltrarci poi nell'esplorazione più dettagliata del contenuto delle leggi italiane e della loro evoluzione nel tempo, fino ad oggi.

## Capitolo II

### VIVERE NEL MONDO DI OGGI

#### IL RUOLO DELLE DONNE NELLA SOCIETA' CONTEMPORANEA

In sociologia, la teoria del conflitto si occupa della spiegazione delle differenze di reddito, che tiene conto non solo della disuguaglianza fra i sessi, ma anche di tutte le altre, e che si basa sul perseguimento dell'interesse personale e di gruppo. Secondo i teorici del conflitto, le società sono dei patriarcati dove i rapporti di potere favoriscono gli uomini a spese delle donne. Per Zillah Eisenstein, ad esempio, la divisione sessuale del lavoro è un meccanismo basilare di controllo a favore della conservazione della posizione di superiorità (e meglio retribuita) dell'uomo. Inoltre, classificare alcuni lavori come "femminili" giustifica la loro remunerazione più bassa e li considera come inferiori.

I teorici del conflitto che si riallacciano alla tradizione "analitica" si discostano da quei modelli che invocano società patriarcali maschili dedite all'oppressione femminile, preferendo considerare il genere sessuale come una dimensione fra le tante attraverso cui le persone si organizzano e agiscono a tutela dei loro interessi. R. Collins e J. S. Chafetz mettono in risalto il fatto che le donne sono universalmente penalizzate nel loro accesso alla ricchezza, al potere e alle altre importanti risorse, ma esistono grandi diversità fra le varie società e bisogna dunque osservare non solo le differenze universali, ma anche i singoli fattori specifici.

Sono le differenze biologiche a rivestire un notevole peso nella spiegazione del differente trattamento salariale riservato alle donne negli Stati Uniti. Secondo questi teorici del conflitto, in tutte le società viene considerato più efficiente che coloro che partoriscono si occupino anche della prima educazione dei figli. E' possibile fare altrimenti, ma questa è una soluzione più problematica e meno <<ovvia>>. Quindi, la responsabilità dei figli condiziona le scelte professionali femminili in maniera diversa da quelle degli uomini. Ne consegue che spesso le donne cercano lavori a tempo parziale o lavori che si occupino dei bambini e delle altre responsabilità familiari, come l'insegnamento. L'interesse delle donne verso questi lavori non è, pertanto, puramente remunerativo. Questo fatto permette ai datori di lavoro di offrire stipendi più bassi di quelli praticati in un mercato <<aperto>>. La situazione è ulteriormente aggravata da altri due fattori: dalle distanze maggiori che al giorno d'oggi separano i luoghi di residenza da quelli lavorativi, e dal forte interesse delle categorie occupazionali consolidate a conservare l'organizzazione del lavoro esistente, in qualche modo proibitiva per le donne.

La teoria della scelta razionale offre su questo argomento una prospettiva simile a quella di Janet Chafetz e dei teorici analitici del conflitto. Le donne e gli uomini scelgono logicamente e in maniera razionale la loro posizione *all'interno di uno schema di valori e di limiti sociali*. Studiando i percorsi delle carriere femminili, K. Gerson ha scoperto che molte donne hanno scelto coscientemente di non continuare le loro carriere perché hanno valutato più importanti i loro rapporti personali, mentre altre hanno ottenuto notevoli successi professionali, ma dopo il fallimento delle loro relazioni sentimentali.<sup>1</sup>

Anche da un punto di vista sociologico, pertanto, si rileva che la donna si definisce attraverso il rapporto piuttosto che attraverso le realizzazioni. E la perdita di un rapporto svolge un ruolo importante nella vita della donna. Se qualcuno muore o la lascia, la donna subisce una duplice perdita: la perdita del rapporto in sé e la perdita del rapporto come sorgente di identità. Molte donne sono spinte sulla via del Viaggio dell'Eroina solo dopo aver sofferto una perdita, come Psiche, abbandonata dallo sposo Eros quando era incinta, o Atalanta, che soffrì per la morte del compagno.

L'importanza attribuita alla funzione della maternità e ai rapporti familiari che gravitano intorno alla figura della madre ha finito tuttavia per giustificare forme più o meno velate di discriminazione nei confronti delle donne e del lavoro femminile extra domestico. Per cogliere attraverso lo "spirito delle leggi" la mentalità del legislatore e il suo tipo di cultura e politica, è quindi opportuno scandagliare le leggi attinenti alla tutela della maternità.

### **La tutela della maternità e i congedi parentali**

Le leggi che riguardano la tutela della maternità e i congedi parentali si sono aggiornate. In particolare, già la legge n. 1204/71 ha introdotto due nuovi istituti che esprimono in maniera significativa gli intenti e la qualità della riforma attuata con quella legge. L'art. 7 prevede al 1° comma, che la lavoratrice madre possa prolungare di sei mesi il periodo di astensione obbligatoria post-partum. In questo periodo di astensione facoltativa dal lavoro, indennizzato al 30% della retribuzione, la lavoratrice mantiene il diritto alla conservazione del posto. Al 2° comma, l'art. 7 prevede il diritto della lavoratrice madre ad assentarsi dal lavoro durante le malattie del bambino di età inferiore ai tre anni.

La nuova disciplina delle assenze è evidentemente ispirata dalla preoccupazione di garantire alla madre, che ne abbia il desiderio o la necessità, la possibilità di occuparsi del bambino. Ma anche le carenze di servizi sociali adeguati rende indispensabile l'opera personale della madre. La riforma attuata dalla legge 1204/71 trova il suo completamento nella legge 6 dicembre 1971, n. 1044 sugli

<sup>1</sup> Cfr. Wallace R.A., Wolf A., *La teoria sociologica contemporanea*, Il Mulino, Bologna, 2000 pp. 423-424

asili nido, che attribuisce alle Regioni e alle organizzazioni sindacali la gestione e il controllo degli asili nido. I principi ispiratori devono essere: una localizzazione che risponde alle esigenze delle famiglie; la partecipazione delle famiglie alla gestione degli asili, la sufficiente dotazione di personale qualificato e di attrezzature tecniche.

La legislazione regionale ha migliorato in molti casi le disposizioni della legge n. 1044/71 prevedendo la gratuità degli asili, ampliando la partecipazione di base, collocando l'istituzione degli asili nido nell'ambito dei provvedimenti generali sul diritto allo studio.

Le riforme del 1971 furono importanti perché gettarono le basi per un collegamento tra condizioni di lavoro e strutture sociali.

### **Il ruolo di genitori responsabili**

Il ruolo di madre, responsabile unica ed essenziale dell'assistenza ai figli, è stato messo in discussione dalla legge 903/1977 nota come "legge di parità". La legge 903 ha modificato l'art. 7 della legge 1204/1971 estendendo al padre, sia naturale che adottivo, il diritto ad assentarsi dal lavoro per provvedere alla cura dei figli. L'art. 7 della legge 903/77 consente ai genitori di dividersi in modo meno impari i compiti. Il congedo facoltativo è stato esteso anche ai padri, che potevano prenderlo in alternativa alla madre, a patto che fossero legalmente sposati, la madre fosse dipendente e rinunciasse a tale diritto. Comunque il fatto che il padre potesse usufruire del congedo facoltativo soltanto sulla base della rinuncia materna, riduceva notevolmente la categoria dei padri che vi potessero ricorrere. In seguito ad un ricorso, la Corte Costituzionale ha riconosciuto al padre il diritto al congedo obbligatorio nei casi in cui la madre è assente, deceduta o è provato che non è in grado di provvedere al figlio appena nato.

La legge di parità n. 903 /1977 ha aperto la strada a successive innovazioni.

Il dualismo di una cultura che definisce l'identità di "uomo" nella lotta e l'identità di "donna" nel compito della cura sembra dunque attenuarsi. Potere e cura dell'altro non si definiscono più in contrapposizione, affidando il compito della cura alle donne e il potere agli uomini.

Tuttavia, le donne temono ancora l'iniziativa, la conquista e il potere per il semplice fatto che il mondo che ha esaltato queste qualità, il mondo maschile, è profondamente alienante per loro, non soltanto perché non apprezza le donne, ma perché spesso non apprezza l'amore per l'altro.

Le donne tendono a deplorare l'uccisione e la sconfitta dell'altro e tutti gli aspetti della contesa che feriscono gli altri. Le donne si sono spesso gettate nella mischia solo per il desiderio di salvare gli altri. Sono state le donne a fornire il massimo dell'energia ai movimenti di riforma del diciannovesimo secolo e molte ne forniscono oggi ai movimenti pacifisti.

## **La nostra cultura patriarcale**

La coscienza del Guerriero informa ancora fortemente la nostra cultura, perché è di matrice patriarcale. Le donne sono state scoraggiate dal combattere. L'esclusivismo della cultura maschile ha definito come territorio esclusivo del maschio la carriera militare fino a poco tempo fa.

Le donne devono imparare a combattere, a lottare per se stesse e per gli altri, ed è l'archetipo del Guerriero che insegna loro come farlo. Dal momento che è stato definito come esclusivamente maschile, l'archetipo del Guerriero è attualmente la nuova frontiera per le donne. La reale sfida per loro e per tutti i Guerrieri è imparare a portare nella lotta la loro natura più profonda e combattere per ciò in cui veramente credono e a cui più tengono. Gli uomini sono così radicalmente socializzati per essere Guerrieri che questo non solo impedisce loro di sviluppare altri aspetti di sé, ma tende anche ad alimentare confusione mostrando il conflitto o la lotta come qualcosa che ha una giustificazione *in se stesso*.

Le donne possono portare un arricchimento al modello del Guerriero, portandolo a livelli superiori di evoluzione e alimentandolo di ideali sociali improntati alla cura dell'altro.

La considerazione per l'autonomia femminile, tuttavia, sembra procedere a rilento. In effetti, l'indennità di maternità venne estesa alle lavoratrici autonome molto tempo dopo quella riservata alle lavoratrici dipendenti, con la legge n. 546/1987 e alle libere professioniste con la legge n. 379/1990.

## **L'EVOLUZIONE DELLE LEGGI CHE RIGUARDANO LE DONNE**

### **Il dibattito sulle pari opportunità**

Negli anni Novanta, sotto l'impulso delle direttive e raccomandazioni della Comunità europea, la questione dei congedi viene ripresa alla luce della riformulazione del diritto sulle pari opportunità viste come riequilibrio complessivo dei rapporti di potere e della divisione del lavoro tra i sessi. In questa prospettiva, i congedi vengono visti sia come un elemento delle politiche complessive di conciliazione tra partecipazione al lavoro remunerato e responsabilità familiari, sia come elemento di riequilibrio della divisione del lavoro e delle responsabilità tra uomini e donne, in particolare tra padri e madri.

Il legislatore, successivamente, ha provveduto a raccogliere in un unico testo tutte le disposizioni legislative in detta materia, operando il passaggio da circa venti leggi ad una sola.

Il testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, come stabilito dall'art. 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53, è stato approvato con decreto legislativo del 26/03/2001, n. 151, che ha provveduto al coordinamento delle norme e leggi che si

sono succedute nell'ultimo ventennio e tutta la legislazione in tema di tutela della maternità e della paternità e da ultimo confluita in questo testo unico.

Una novità fondamentale di tale testo unico consiste nel fatto che lo stesso non disciplina solo il lavoro dipendente, ma anche il lavoro autonomo, la libera professione, la collaborazione coordinata e continuativa, fino al riconoscimento e relativa regolamentazione degli assegni di maternità per le casalinghe e le lavoratrici atipiche.<sup>2</sup>

Il testo unico si caratterizza per l'operazione di coordinamento rispetto alle sostanziali novità apportate dalla legge 53/2000 e per l'introduzione di elementi di novità. Viene modificata la varia terminologia dei vari permessi utilizzati in precedenza: per "congedo di maternità" si intende l'astensione obbligatoria dal lavoro della lavoratrice; per "congedo di paternità" si intende l'astensione dal lavoro del lavoratore fruito in alternativa al congedo di maternità; per "congedo parentale" si intende l'astensione facoltativa della lavoratrice o del lavoratore, per "congedo per la malattia del figlio" si intende l'astensione facoltativa dal lavoro della lavoratrice o del lavoratore in dipendenza della malattia stessa.

Il d.l. n. 151/2001 ha esteso la tutela in buona parte anche al padre lavoratore, al quale viene riconosciuto un ruolo sempre più rilevante in collegamento con l'evento maternità.

Il suo maggior coinvolgimento si realizza con l'attribuzione di benefici propri e non derivanti dal mancato esercizio dei diritti spettanti alla madre: entrambi i genitori possono infatti godere della tutela alternativamente o, a volte, anche contemporaneamente, secondo le necessità organizzative della famiglia.

Una protezione analoga a quella prevista per la maternità naturale è, infine, accordata alle situazioni di adozione ed affidamento. La legge tutela la maternità sotto tre aspetti: assicura alla lavoratrice madre e al lavoratore padre la permanenza effettiva del rapporto di lavoro ed il mantenimento dei propri diritti derivanti dallo stesso; garantisce alla lavoratrice o al lavoratore che si assentano la sicurezza economica sia durante il periodo della maternità, sia per il periodo successivo al rapporto di lavoro attraverso la copertura contributiva ai fini pensionistici. L'art. 4 del d.l. n. 151/2001 prevede per il datore di lavoro la possibilità di assunzione di lavoratori dipendenti a tempo determinato o temporaneo in sostituzione di lavoratrici o lavoratori in congedo. L'assunzione può avvenire anche con anticipo fino ad un mese rispetto al periodo di inizio del congedo, salvo periodi superiori previsti dalla contrattazione collettiva.<sup>3</sup>

Il legislatore ha previsto per le aziende con meno di venti dipendenti, per i contributi a carico del datore di lavoro che assume a tempo determinato in sostituzione di lavoratrici e lavoratori in

<sup>2</sup> Cagarelli M., *I congedi parentali*, G. Giappichelli, Torino, 2002 p. X

<sup>3</sup> Cagarelli M., *I congedi parentali*, op. cit. p. 84

congedo, uno sgravio contributivo del 50%. Le medesime agevolazioni vengono estese alle lavoratrici autonome, in caso di maternità, e comunque entro il primo anno di età del bambino. Le lavoratrici autonome possono assumere personale a tempo determinato o personale temporaneo.<sup>4</sup>

Come è emerso dalla tesi di laurea in Sociologia di Stefano Poloni, presentata in Appendice, tuttavia si può riscontrare una differenza di trattamento tra lavoratrici subordinate e lavoratrici autonome.

La legge n. 546 del 1987, in effetti, mentre contiene una norma che, relativamente alle prestazioni previdenziali di carattere economico, sembra essere affine a quella disposta dalla legge n. 1204/1971, non ne ha invece alcuna che possa dirsi corrispondente all'art. 5 di quest'ultima.

### **Differenza di trattamento tra lavoratrici subordinate e lavoratrici autonome**

La lavoratrice autonoma che non sia in grado di proseguire la sua attività per i primi sette mesi di gravidanza, non vede quindi compensata la contrazione del reddito che deve affrontare, e la prospettiva di una diminuzione, forse drastica del proprio tenore di vita, potrebbe dissuaderla dal proposito di diventare madre. Da ciò la denunciata disparità di trattamento.

Sempre in dottrina si ritiene che la *ratio* della prevalente giurisprudenza costituzionale si ritrovi nella particolare accezione secondo cui si definisce il lavoro autonomo, cioè come un'attività tendenzialmente meno faticosa e pericolosa di quella subordinata. Secondo tale recente indirizzo giurisprudenziale, la lavoratrice autonoma può svolgere la propria attività anche se in maternità.<sup>5</sup> (C. Cost., 29/01/1998, n. 3, in Lav. Giur., 1998, I, 505).

Il primo fondamentale motivo di tale conclusione è la possibilità per le “donne professioniste” di poter scegliere liberamente come e dove lavorare. Se ne dovrebbe dedurre che il lavoro da “professioniste” non creerebbe rischi di salute delle donne in maternità; quindi sarebbe un lavoro non dannoso né rischioso, quello svolto secondo una scelta individuale; per la legge si presume che tutto il lavoro subordinato sia pericoloso per la maternità.

Certamente il lavoro autonomo non permette una analoga presunzione assoluta di pericolosità, necessaria in riferimento al lavoro dipendente, ma non è neppure una presunzione contraria di non rischiosità, che elimini qualunque tutela di legge e rimetta tutto alle scelte individuali.

Bisogna tener conto che, spesso, nell'ambito del lavoro autonomo, ci si trova di fronte all'impossibilità di distinguere tra l'attività personale e quella professionale. Per la dottrina un metodo semplice, quanto sommario, esiste: evitare che le “professioniste” pongano in essere atti

<sup>4</sup> Ibidem pp.85-86

<sup>5</sup> C. Cost., 29/01/1998, n. 3, in Lav. Giur., 1998, I, 505

ufficiali, per i quali si richiede l'iscrizione all'albo; cioè tutti quegli atti (di avvocati, notai, commercialisti) che sono facilmente controllabili.

Vi sono però due obiezioni in merito: la prima che la presunzione di pericolosità degli atti ufficiali finisce per comprendere inevitabilmente atti che, almeno in teoria, non sono faticosi.

La seconda obiezione è che, vietando gli atti ufficiali alle "professioniste" madri, si finisce per togliere loro la professione nel periodo di maternità. La professionista notaio, avvocato, commercialista, ingegnere, architetto, ecc. con l'interdizione dell'attività nel periodo di maternità, subirebbe la concorrenza di chi invece può lavorare normalmente, perdendo dunque la possibilità di acquisire e mantenere clientela. La giurisprudenza costituzionale considera quindi il lavoro autonomo come lavoro leggero per la possibilità di una libera distribuzione del tempo.

Questa considerazione non è del tutto vera in quanto molte attività autonome sono legate ad orari ed a luoghi fissi (artigiane, commercianti, udienze a cui è legato l'avvocato). L'astensione del tutto dal lavoro per i cinque mesi della maternità nell'ambito del lavoro autonomo risulta penalizzante nell'aspetto economico, ma sicuramente rivolta alla salvaguardia della donna e del bambino.

Il d. lgs. 151/2000 (testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità) riguarda anche le lavoratrici autonome e le libere professioniste. Per quest'ultime è prefissata, ai fini previdenziali, l'iscrizione alle casse di previdenza e di assistenza di vari ordini professionali (notai, avvocati, farmacisti, veterinari, medici, geometri, sportivi professionisti, dottori commercialisti, ingegneri ed architetti, ragionieri e periti commerciali consulenti del lavoro e psicologi).

### **Ancora una volta vince lo schema eroe-cattivo-vittima**

Il legislatore, in definitiva, agevola la donna dipendente rispetto a quella autonoma, in linea con una cultura che penalizza il Viaggio al femminile e l'intraprendenza ad esso connessa anche nel momento in cui si tratta di tutelare la maternità delle lavoratrici autonome e delle libere professioniste.

Il pregiudizio che grava sulle donne rivela tutto il suo carattere discriminante quando si considera il sabotaggio dei disegni di legge che aboliscono la preclusione delle carriere.

Basti considerare l'esito delle proposte di legge sulle "quote rosa" presentate nel 2006 dal ministro per le pari opportunità Stefania Prestigiacomo. La richiesta del voto segreto ha consentito il boicottaggio delle proposte, arenando così la possibilità delle donne di esprimere la loro voce in Parlamento.

Ancora una volta lo schema eroe-cattivo-vittima ha alienato le donne, relegandole nel ruolo di vittime, di fanciulle da salvare, invece di fornire loro l'opportunità di essere eroine, di salvarsi da sole, esprimendo la loro voce.

La prova che il potere, in Italia, è concentrato nelle mani degli uomini ci viene fornito dall'analisi delle presenze femminili in Parlamento. Non si tratta, quindi, di una semplice "invenzione femminista" o di "proiezioni" soggettive di qualche donna che ha subito le conseguenze del patriarcato.

Nel 2001, all'inizio del governo Berlusconi si registrava il 9,2% di presenze femminili in Parlamento, con un calo in controtendenza con l'Europa. Più precisamente, l'Italia è al penultimo posto in Europa per quanto riguarda la percentuale di donne in Parlamento. Il punto cruciale del problema è che le candidature sono costituite dai partiti, evidentemente maschilisti.

In Svezia le donne segnalano la loro presenza in Parlamento al 45%. In Francia c'è una massiccia presenza di donne nelle politiche amministrative che porta a pareggiare la presenza degli uomini.

In Italia a sinistra si registra il triplo di presenze in Parlamento rispetto alla destra. Si può quindi parlare di una politica di destra contro l'espressione della voce femminile? Perché? Il retaggio fascista della rigida divisione dei ruoli fa ancora sentire il suo peso? Ciò significa che le donne sono costrette a votare a sinistra per fare sentire la loro voce? Questa è la "triste" conclusione a cui non poche donne giungono, anche se i "sordi" politici non recepiscono questo messaggio.

La scarsa presenza femminile nella destra parlamentare è probabilmente all'origine di non pochi fallimenti nella politica di sostegno delle donne. Ma quando la consapevolezza di ciò porterà ad adottare i provvedimenti adeguati?

Ancora una volta l'eroe ha bisogno della fanciulla in pericolo da salvare, per continuare a sentirsi eroe.

L'art. 37 della Costituzione fu frutto di un compromesso politico tra due modi di recepire il ruolo delle donne: quello cattolico e di destra, ispirato alla conservazione della tradizionale "vocazione" familiare, domestica della donna, l'angelo del focolare e quello di sinistra, ispirato ad una visione dell'emancipazione femminile che assegnava allora funzione e peso fondamentale al lavoro fuori dalle mura di casa.<sup>6</sup>

La visione, contrapposta dualisticamente, tra due modi di vedere la donna non ha comunque prodotto una buona integrazione, come se l'oscillazione del pendolo da un estremo all'altro faticasse a trovare un equilibrio al centro.

<sup>6</sup> Cfr. Ballestrero M.V. *Dalla tutela alla parità*, op. cit. p. 111

## La Costituzione repubblicana

Dopo la liberazione del paese, tra le tante eredità del passato da eliminare, vi era la forte disuguaglianza che segnava la condizione giuridica delle donne. L'elaborazione della nuova Costituzione repubblicana era l'occasione per attuare la volontà di cambiare.

Questo impegno venne sancito in seno all'Assemblea costituente che portò all'approvazione dell'art. 37 della Costituzione: *“La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione.”*<sup>7</sup>

I costituenti vollero garantire alle lavoratrici parità di diritti e parità salariale a parità di lavoro. Essi furono consapevoli che le specifiche esigenze e bisogni della donna che lavora dovessero avere una protezione adeguata. Trovare tuttavia un equilibrio tra parità di diritti e speciale protezione del lavoro femminile costituì un compito difficile per i costituenti. Nel dibattito che si svolse in seno all'Assemblea costituente, vi furono profonde divergenze ed una tensione segnata dalla contraddizione tra l'unanime volontà di riforma e la contrapposizione politica sui contenuti delle riforme, notevoli incertezze presenti soprattutto nello schieramento di sinistra, sul punto di equilibrio tra diritto al lavoro e ruolo domestico delle donne.

Nel testo dell'art. 37, 1° comma della Costituzione, la sanzione formale della parità di diritti risultò mitigata, o regolata, dalla considerazione della specificità della condizione familiare: quasi che l'essenzialità del ruolo familiare debba condizionare la possibilità stessa delle donne di realizzare nel lavoro la propria personalità. Vi è dunque una divisione in due parti: la prima sancisce la parità di trattamento delle lavoratrici; la seconda sancisce la disparità di trattamento, imponendo al legislatore ordinario di riservare alle donne trattamenti particolari, che consentano loro di attuare l'essenziale funzione familiare e materna.<sup>8</sup>

Il dibattito politico fu acceso sull'interpretazione di “essenziale funzione familiare”, in quanto la sinistra chiedeva alla commissione di modificare l'aggettivo “essenziale”, poiché si attribuiva ad esso un significato limitativo, che avrebbe circoscritto la tradizionale attività femminile nell'ambito della famiglia e la visione del lavoro extra domestico come attività marginale, a sostegno di una famiglia fondata sulla disparità economica e giuridica dei coniugi.

Nel testo definitivo prevalse l'aggettivo “essenziale” e le sinistre mostrarono, in questa occasione, di voler abbandonare la concezione di emancipazione della donna, senza offrire una

<sup>7</sup> Art. 37 Costituzione repubblicana

<sup>8</sup> Treu T. (1979) In *Commentario della Costituzione* a cura di Giuseppe Branca, rapporti economici, tomo I, art.37, Zanichelli, Bologna, p. 150

riflessione politica nuova sulla famiglia e sull'”oppressione” della donna derivante dai vincoli familiari. “La speciale adeguata protezione” sancita dall’art. 37 alla madre ed al bambino non sollevò dubbi o riserve. La funzione materna è una funzione biologicamente e solamente femminile, ed è ovvio che qualunque protezione si voglia assegnare alla maternità deve rivolgersi anzitutto alla donna. La parità di trattamento tra uomini e donne non elimina l’esigenza di una normativa di tutela delle lavoratrici madri, in quanto la maternità si traduce per le lavoratrici in un pesante fattore di discriminazione.

La parità tra uomini e donne, anche formalmente intesa, impone di tener conto che la maternità è un fattore naturale di diversità tra donne e uomini. La prescrizione di condizioni di speciale tutela delle lavoratrici, in generale, e delle madri in particolare, fu per i costituenti una necessità ed una scelta politica in quanto le donne apparse sulla scena politica e titolari del diritto di voto non potevano essere private delle protezioni accordate loro dalle leggi fasciste.

L’art. 37 nacque quindi, da un compromesso tra mondo cattolico e di destra e le sinistre e ciò spiega le difficoltà e le ambiguità di interpretazione.<sup>9</sup>

Le ambiguità non nascono dalla convivenza, all’interno della stessa norma, di due prescrizioni diverse, quali la parità e la disparità di trattamento.

E’ invece nell’esplicitazione degli espressi obiettivi “essenziale funzione familiare e materna,” in vista dei quali la costituzione ha prescritto che le lavoratrici siano fatte oggetto di speciale considerazione, ad aprire nella norma delle contraddizioni e lo spazio a quelle interpretazioni riduttive e limitanti, che per molti anni hanno fatto da copertura formale alla sostanziale disapplicazione dell’articolo 37.<sup>10</sup>

## **Il problema dell’autonomia femminile**

I principi che riguardavano l’uguaglianza formale e la parità di trattamento vennero adottati dall’Assemblea costituente a maggioranza. La visione del lavoro extra domestico delle donne come attività marginale, a sostegno di una famiglia fondata sulla disparità economica e giuridica dei coniugi, è una chiara testimonianza delle difficoltà del legislatore di concepire una via femminile all’autonomia e alla realizzazione, un’espressione esteriore adeguata, a misura di essere umano, di una realtà interiore in evoluzione.

In altre parole, il legislatore non riconosce alla donna il suo diritto a compiere il Viaggio, in quanto definisce tale Viaggio *in contrapposizione* con il ruolo di madre che considera “essenziale”. La donna è stata tradizionalmente educata al ruolo dell’Angelo custode, l’uomo al ruolo di

<sup>9</sup> Cfr. Ballestrero M.V., *voce Maternità in Digesto* disc. Priv., Sez. comm., IX, Torino, Utet, 1993 p. 325

<sup>10</sup> Cfr Ballestrero M.V., *Dalla tutela alla parità*, op. cit. p.11

Guerriero. Le donne sono state storicamente inclini a preferire gli archetipi più relazionali e affettivi, gli uomini quelli più separati e indipendenti, e questa preferenza è stata pesantemente rafforzata, se non determinata, dalla cultura.

Ciò significa che le donne tendono di più, inizialmente, a cercare l'identità nel rapporto e ad attribuire grande valore alla premura per gli altri. Di conseguenza, la grande sfida per la donna, come ha illustrato Carol Gilligan nel suo libro *Con voce di donna*, è di sviluppare confini e prendersi cura di se stessa come degli altri. In realtà, all'inizio del processo evolutivo, la donna ha di frequente problemi perché non si impone a sufficienza e non separa i propri bisogni da quelli degli altri; per cui finisce martire, timorosa, o dipendente dai rapporti con gli altri.

Talvolta questo è a torto diagnosticato come 'rapporto-dipendenza', quando in realtà è semplicemente un modo d'essere femminile abbastanza tipico della nostra cultura, fin quando ovviamente la donna non sviluppa un senso di identità separata.

Quando infine la donna elabora il Cercatore e il Guerriero come alleati ai più essenziali Amante e Angelo custode, ha una coscienza di sé indipendente dai suoi rapporti affettivi ed è in grado di identificare all'interno di questi i propri bisogni. Dà ancora importanza all'aspetto sociale e alla rete delle relazioni reciproche, ma trova adesso modi positivi di soddisfare le proprie esigenze anziché sacrificare ai rapporti la sua personale autonomia.

Nell'uomo, viceversa, sono per lo più alla guida il Cercatore e il Guerriero; di conseguenza egli dà presto valore all'autonomia, all'energia, alla capacità di portare a termine. Il settore problematico tende a essere quello dei rapporti, in cui può mancare di capacità di calore e di empatia, per cui può alienarsi gli altri. Per quanto possa non riconoscere il proprio bisogno degli altri, sa di non dimostrare loro il giusto amore e interesse e ha un sotterraneo terrore di essere abbandonato per questo. Può compensare queste deficienze lavorando duro, nella speranza di essere amato per ciò che realizza. Ma può accadergli spesso di non sapere neppure che cosa prova o che cosa desidera a livello affettivo. Nei casi peggiori, lo stesso sesso diventa un fatto di conquista, e il rapporto una maniera di più per dimostrare il suo potere sull'altro. Tutto questo lo fa sentire interiormente sempre più vuoto, finché non si mette in Viaggio.

Queste differenze fra i sessi portano all'insoddisfazione e alla frustrazione anche nei rapporti fra i membri dello stesso sesso. Mentre le donne spesso si sentono imprigionate nel mondo degli affetti, gli uomini se ne sentono di frequente totalmente tagliati fuori. Molte volte uomini e donne vivono male un rapporto perché si aspettano cose diverse. Il rapporto della donna può slittare nella simbiosi, con la risultante perdita dei confini. Il rapporto dell'uomo può degenerare in una situazione di potere e di dominio.

Nella maturità, spesso gli uomini sviluppano l'Angelo custode e l'Amante interiore come alleati al Cercatore e al Guerriero e, quando questo accade, diventano più autenticamente interessati ai valori della riproduzione, dell'affetto, dell'intimità. A questo punto possono voler fare da guida ai figli o a eventuali protetti e trasmettere positivamente agli altri la propria conoscenza. Desiderano far qualcosa che sia utile agli altri oltre che a sé. Anche quando, però, uomini e donne tendono ad assomigliarsi, in quanto ciascuno sviluppa almeno in qualche grado gli attributi e le doti associate con l'altro, resta generalmente una differenza d'intensità e di valore. Ad esempio, è ancora tipico che l'uomo veda il raggiungimento dell'autonomia come il fine auspicabile del processo evolutivo, anche quando dà un certo valore all'interesse e al calore nei confronti degli altri. Analogamente, è tipico della donna vedere il raggiungimento dell'interdipendenza come risultato ultimo di quel processo, anche quando consideri una raggiunta autonomia requisito fondamentale per una vita responsabile in una comunità interdipendente.<sup>11</sup>

Come si può constatare, una visione del problema dell'autonomia femminile in chiave psicologica e psicoanalitica tende a riequilibrare gli estremismi di una visione dualistica che contrappone una donna prigioniera delle mura domestiche ad una donna che non considera la maternità come un'aspirazione gratificante, che possa completare il suo processo di autorealizzazione. Questa drastica contrapposizione, in linea con il dualismo del tipo "O fai una cosa (autorealizzazione nel lavoro) o fai l'altra (autorealizzazione nella maternità)", in definitiva nuoce al benessere e alla salute, perchè costringe a fare delle scelte in cui si finisce per rinunciare a completare la propria autorealizzazione e ad intraprendere o portare a termine il percorso evolutivo del Viaggio.

Carol Gilligan illustra come gli uomini tendano a pensare in termini di scale, dove il traguardo è arrivare in cima alla scala (si pensi all'impulso che ha il Cercatore a salire). Le donne, dal canto loro, tendono a pensare in termini di reti di rapporti fra gli esseri umani. La meta è il bene collettivo, o il bene di ognuno all'interno di quella rete (si pensi all'interesse di fondo dell'Amante per la relazione).

Gli uomini tendono a resistere al rapporto profondo, spaventati che la rete possa inghiottirli. Le donne tendono a resistere all'affermazione di sé, spaventate dall'isolamento in cui possono trovarsi in cima alla scala. Il gesto trasformativo per una donna può essere a questo punto di cercare il proprio bene e la propria promozione personale e di affrontare il proprio terrore della solitudine.

L'azione trasformativa per l'uomo è spesso metter da parte il proprio terrore di essere inghiottito dall'affettività femminile e rischiare il rapporto realmente profondo. In breve, la sfida per le donne è aprirsi al Cercatore. Per gli uomini è aprirsi all'Amante.<sup>12</sup>

<sup>11</sup> Cfr. Pearson C.S., *Risvegliare l'eroe dentro di noi*, op. cit. pp. 285-286

<sup>12</sup> Cfr. op. cit. 286-287

Il legislatore che tenga conto di ciò che manca all'uomo e alla donna per completarsi come esseri umani potrà anche considerare il Viaggio della donna non come un modo estremistico per abbandonare la sua naturale aspirazione alla maternità, ma bensì come una *essenziale* modalità per ritrovare la sua *unicità* come essere umano seguendo un ordine e un percorso diverso per ciascuna donna.

La maggior parte delle donne o sono Angeli custodi o hanno attraversato velocemente gli stadi del Cercatore e del Guerriero e stanno cominciando a sperimentare il modo di essere del Mago. Il modo di operare del Mago è il nuovo modello femminile emergente nel mondo e le donne veramente liberate mostrano una particolare affinità con esso.

L'esplorazione dell'archetipo del Mago, che presiede all'attuale trasformazione della coscienza umana, promette una nuova discesa della pace e dell'energia dell'amore tra gli esseri umani, in contrasto con il vecchio modello patriarcale del Guerriero, tipicamente maschile e abbracciato nei nostri schemi culturali dal femminismo, sotto le spoglie dell'archetipo dell'Amazzone.

## CONCLUSIONI

Sono sorpresa da quanti ritengono che essere favorevoli alla liberazione delle donne coincida automaticamente con l'odiare gli uomini o disinvestire di valore la maternità. Questa concezione è un retaggio della cultura patriarcale competitiva, dualistica e gerarchica, che suddivide il mondo in categorie: dominante/dominato, superiore/inferiore, ecc..

D'altronde, ho notato che, spesso, le donne aggressive con gli uomini che si trovano intorno hanno in testa un maschio di tipo patriarcale che le guarda dall'alto in basso. L'essere cresciute in una cultura di questo tipo le porta ad avere un certo genere di "proiezioni". Allora, è importante fermarsi un momento a vedere se veramente gli uomini con cui si ha a che fare hanno questi atteggiamenti e si comportano di conseguenza o si tratta di nostre proiezioni.

Il femminismo degli anni '70, per contrastare il maschilismo dominante, ha estremizzato la sua posizione, come un pendolo che oscilla da un polo ad un altro, prima di trovare il centro.

Oggi le donne sono più consapevoli che il potere non deriva loro dal "lottare contro" qualcosa, contro l'oppressione, lo sfruttamento o la discriminazione, bensì dal proporre alternative costruttive, facendo in modo che vengano approvate e trovino attuazione pratica.

Ne *Il colore viola* di Alice Walzer, il personaggio di Shug trasforma tutti quelli che incontra per il solo fatto di essere una donna che ha "rivendicato" il proprio potere. Quella semplice decisione produce un effetto onda sul mondo. Shug non decide di cambiare la gente; è semplicemente fedele a se stessa e intorno a lei le cose cambiano spontaneamente. L'atmosfera interiore del consentire e sostenere un certo modo di essere crea un clima in cui ciò che deve essere si attua.

Coloro che affermano le proprie doti tendono a creare per quanti li circondano soluzioni di vittoria alla pari: lo stato interno si riflette su chiunque li circonda. Se vogliamo un mondo pacifico, dobbiamo cominciare con l'essere in pace noi stessi. Inversamente, agendo in maniera più pacifica, aiutiamo noi stessi a sentirci più in pace. Se vogliamo l'amore, dobbiamo cominciare ad amare. D'altro lato, ricevere amore ci aiuta a diventare più affettuosi.

Affermare il nostro potere personale e la nostra vocazione ha come risultato la nostra trasformazione e crescita. In questo processo, arricchiamo il mondo che ci circonda. In una società democratica, tutti sono chiamati a crescere, uomini e donne.

Il reciproco riflettersi dell'interno e dell'esterno di ciascuno di noi per "sincronicità" o per "coincidenze significative", secondo Jung, è analogo ad un campo magnetico che ci attira le esperienze che si combinano con la nostra realtà interiore. Ecco perché le donne che vogliono essere

liberate e ripetono i modelli patriarcali della cultura del Guerriero, non raggiungono il loro obiettivo. La “sincronicità” non obbedisce a un semplice rapporto di causa-effetto: è l'esterno che riflette l'interno come uno specchio. Se le donne rivendicano qualcosa sotto l'effetto della rabbia e della confusione interiore, non la ottengono. Per raggiungere l'obiettivo della liberazione, devono fare chiarezza in se stesse, trasformarsi e crescere. Le donne, in genere, non amano lo stadio del Guerriero, per cui rifiutano il Viaggio, oppure lo attraversano velocemente per diventare Maghe. Le donne sono Maghe quando credono e affermano fino in fondo la propria integrità, vivendo in armonia con il proprio sé più profondo e avendo come traguardo la trasformazione in senso positivo dalla realtà.

## BIBLIOGRAFIA

Ballestrero M.V., *Dalla tutela alla parità*, Il Mulino, Bologna, 1979.

Cagarelli M., *I congedi parentali*, G. Giappichelli, Torino, 2002.

Ballestrero M.V., voce *Maternità in Digesto disc. Priv.*, sez. comm. IX,  
Utet, Torino, 1993, p. 325.

Pearson C.S., *L'eroe dentro di noi*, Astrolabio, Roma, 1990.

Pearson C.S., *Risvegliare l'eroe dentro di noi*, Astrolabio, Roma, 1992.

Pocar V. Ronfani P., *La famiglia e il diritto*, Latenza, Bari, 2001.

Treu T., in *Commentario della Costituzione a cura di Giuseppe Branca, rapporti economici, tomo I, art. 37*, Zanichelli, Bologna.

Wallace R.A., Wolf A., *La teoria sociologica contemporanea*, Il Mulino,  
Bologna, 2000.

Zanetti G. *La sintesi degli opposti. Una filosofia dell'integrazione dinamica. 1998.*

***ALLEGATO AL TESTO:***

***GIGLIOLA ZANETTI***

***LE LEGGI CHE RIGUARDANO***

***LA DONNA***

***SONO IN SINTONIA CON IL FEMMINILE?***

***STEFANO POLONI***

***LA TUTELA DELLA MATERNITA' ED I CONGEDI PARENTALI  
(DIFFERENZA DI TRATTAMENTO TRA LAVORATRICI SUBORDINATE E  
LAVORATRICI AUTONOME)***

***Tesi di laurea in Sociologia conseguita nell'anno accademico 2005-2006  
all'Università Degli Studi di Urbino "Carlo Bò"***

## ***INDICE***

### **CAPITOLO I EVOLUZIONE LEGISLATIVA**

- 1. La legislazione del periodo corporativo..... p 3
- 2. La Costituzione repubblicana..... p 7
- 3. La difficile attuazione del dettato costituzionale p 12
- 4. La svolta della legge 1204/71..... p 15
- 5. La legge 903/77 sulla parità di trattamento..... p 20

### **CAPITOLO II LA DISCIPLINA IN VIGORE**

- 1. La disciplina in vigore..... p 24
- 2. Indagine sull'applicazione della legge n.53/2000. p 30

### **CAPITOLO III LA DIFFERENZA DI TRATTAMENTO**

- 1. La differenza di trattamento tra lavoratrici  
subordinate e lavoratrici autonome..... p 34

CONCLUSIONI..... p 43

ELENCO NORMATIVE, GIURISPRUDENZA... p 45

BIBLIOGRAFIA..... p 47

## **CAPITOLO I**

### **EVOLUZIONE LEGISLATIVA**

#### ***1 – La legislazione del periodo corporativo.***

L'evoluzione della normativa riguardante la tutela della lavoratrice madre partirà dall'analisi storico politica del regime fascista. Il fascismo fu contrassegnato da una politica antifemminile; si cercò di escludere la donna dalla vita politica e sociale e di relegarla ad un ruolo subordinato. Per il regime il suo compito essenziale era quello di procreare e di svolgere la sua funzione economica e sociale nell'ambito della famiglia.

La politica fascista fu, paradossalmente, anche una politica femminile. In quel periodo due principali problematiche attanagliavano l'Italia: la crescente disoccupazione maschile ed il calo demografico che emergevano sullo sfondo di una crisi economica. Il raggiungimento di questi obiettivi normativi importanti era legato al mondo femminile, poiché riguardava tematiche, soprattutto per quanto riguarda il calo demografico, prettamente femminili. Il problema della denatalità italiana venne palesato dalla scienza.

La grave crisi delle nascite era confermata anche dagli statistici e in particolare da Corrado Gini, il quale da anni predicava la denatalità come “fattore di decadenza delle nazioni e delle classi dominanti”.<sup>1</sup> Benito Mussolini cominciò una massiccia campagna di espansione demografica. La donna che i fascisti promuovevano era privata di qualsiasi aspirazione di emancipazione, poco e male istruita, segregata in famiglia, sottomessa all'uomo e al dovere della maternità, carica di figli e di lavoro domestico. Il regime fascista intervenne in maniera forte sulla famiglia con una

<sup>1</sup> Corrado Gini, *I fattori demografici delle evoluzioni delle nazioni*, Torino, 1912: dopo il discorso dell'Ascensione l'a. pubblicò il saggio *Il numero come forza*, in “Critica fascista”, 1928, 19, pp. 362., divenuto subito notissimo, ed. il vol. *Le basi scientifiche della politica della popolazione*, Catania, 1931.

politica volta a costruire uno Stato etico e sociale di stampo totalitario che favorisse, in contrasto al calo delle nascite, l'aumento della popolazione per il raggiungimento di una politica espansionistica che prevedeva come traguardo il numero complessivo di sessanta milioni di italiani. La legislazione sociale della famiglia quindi era indirizzata alla politica demografica: dalla famosa tassa sul celibato, alla istituzione dei premi di nuzialità e dei prestiti ai giovani coniugi.

Nel 1925 venne istituita l'Opera nazionale maternità ed infanzia (O.N.M.I.), una struttura controllata dal Partito nazionale fascista (Pnf) e dal Prefetto che facevano parte dell'organismo direttivo territoriale. L'attività era rivolta soprattutto in favore delle madri disagiate e dei neonati dei ceti più umili, con finalità di "difesa sociale". Questa struttura contribuì attraverso la diffusione dell'istruzione igienica ed alimentare alla riduzione della mortalità infantile.<sup>2</sup> La disciplina giuridica del lavoro femminile venne realizzata dal fascismo attraverso una serie di interventi legislativi, a dimostrazione di quanto il regime fosse interessato a questa problematica.

Nel corso del ventennio vennero emanati diversi provvedimenti legislativi, ma le leggi del 1934 furono le più importanti in quanto ordinarono la normativa precedente, modificandola parzialmente ed adeguandola alle esigenze politiche ed economiche del momento. Il R.D.L del 22 marzo 1934, n. 654, convertito nella Legge del 5 luglio 1934, n. 1347 e il R.D. 12 marzo 1938, norme di attuazione della legge del 1934, posero rimedio alla disorganicità della normativa precedente, costruendo un regime di tutela che era destinato a durare nel tempo.<sup>3</sup>

Dopo l'emanazione del R.d. n. 654 del 1934 la tutela delle lavoratrici madri risultava notevolmente arricchita. La legge estendeva infatti il periodo di assenza obbligatoria dal lavoro dall'ultimo mese di gravidanza a sei settimane dopo il parto; per le operaie, era prevista la possibilità di un'ulteriore astensione facoltativa sino dalla sesta settimana antecedente la data probabile del parto. Il divieto di licenziamento era esteso, per le operaie e le impiegate, a tutto il periodo precedente

<sup>2</sup> Cfr. Enciclopedia del diritto XXV Lodo – Matr, GIUFFRÈ EDITORE, voce Maternità e Infanzia a cura di Massimo Stipo.

<sup>3</sup> Cfr. M.V Ballestrero.(1993), voce Maternità in Digesto disc.Priv.,Sez.comm.,IX, Torino,Utet,1993,328.

all'astensione obbligatoria, e decorreva dal momento della presentazione del certificato attestante lo stato di gravidanza alla cessazione del periodo di astensione obbligatoria post partum. La norma prevedeva eccezioni al divieto, di natura soggettiva, "la colpa grave" della lavoratrice, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro. La legge prevedeva inoltre il divieto di adibire al trasporto e sollevamento di pesi le donne in stato di gravidanza nei tre mesi precedenti la data presunta del parto. Alle puerpere (fino al compimento di un anno di età del bambino) erano garantiti due riposi intermedi retribuiti di un'ora ciascuno per allattamento, durante i quali la lavoratrice poteva uscire dall'azienda.

Qualora all'interno della stessa o nelle dipendenze il datore avesse istituito una camera di allattamento i riposi erano ridotti a mezz'ora, e la donna non poteva uscire. Erano obbligati all'istituzione di queste camere i datori di lavoro che avessero alle proprie dipendenze più di 50 donne comprese tra i 15 e i 50 anni. Un'importante innovazione fu introdotta in materia di sussidio. Le leggi precedenti prevedevano due diverse prestazioni: un sussidio di maternità, erogato dalla Cassa nazionale di maternità ed un sussidio di disoccupazione per i giorni di astensione dal lavoro. Con il R.D. n. 654 del 1934, il regime assicurativo diventa unico: l'unico sussidio (raddoppiato nell'ammontare), erogato dalla Cassa nazionale di maternità, era calcolato in cifra fissa e condizionato ad un minimo di anzianità contributiva. Il campo di applicazione del R.D. n. 654 del 1934 era esteso, ma ne restavano fuori importanti settori ad alta occupazione femminile. Erano infatti escluse le addette al lavoro agricolo, le lavoranti a domicilio (destinatari solo dell'assicurazione obbligatoria di maternità, e quindi del sussidio), le addette al lavoro domestico, le donne occupate negli uffici dello Stato, delle Province, dei Comuni, e nelle Istituzioni Pubbliche di Assistenza e Beneficenza.<sup>4</sup>

I provvedimenti di tutela delle lavoratrici madri provocarono una espulsione delle donne dal mercato di lavoro regolare. L'intento fu quello di elevare il costo della manodopera femminile e si inserirono nel disegno del regime di scoraggiare gli

<sup>4</sup> Ibidem, p. 338.

imprenditori dall'occupare donne anziché uomini. Le disposizioni imponevano nuovi e più pesanti oneri (ad esempio rigidità del lavoro femminile, contributi assicurativi, restrizioni ai licenziamenti) agli imprenditori che avessero alle proprie dipendenze lavoratrici madri o possibili madri. Il fascismo mostrò palesemente i propri programmi di limitazione dell'occupazione femminile extradomestica. Partendo dalle prime disposizioni di limitazione di accesso ad attività "non adatte", si giunse alla limitazione assoluta dell'occupazione delle donne nella pubblica amministrazione e nei settori privati.<sup>5</sup>

L'obiettivo principale fu inizialmente la scuola, che era da sempre il settore a più alta occupazione femminile. Il R.D. 6 maggio 1923, n. 1054, e R.D. 1 luglio 1940, n. 899, impedirono alle donne di essere presidi di scuole o istituti di istruzione media; il R.D. 9 dicembre 1926, n. 2480, escluse le donne dall'insegnamento della storia, filosofia, economia nei licei classici e scientifici e negli istituti tecnici. I provvedimenti si spostarono progressivamente sull'intera pubblica amministrazione: il R.D. 28 novembre 1933, n. 1554 convertito in legge 18 gennaio 1934, n. 221, autorizzava le amministrazioni a stabilire, nei bandi di concorso i limiti entro cui contenere l'assunzione di personale femminile, il R.D. 3 marzo 1934, n. 383, escludeva le donne da una serie di pubblici uffici. Più tardi il regime costrinse gli imprenditori privati all'estromissione delle lavoratrici: il R.D.L. 15 ottobre 1938, n. 1514, limitava l'assunzione delle donne negli impieghi pubblici e privati al massimo del dieci per cento dei posti. Le lavoratrici in soprannumero dovevano essere collocate a riposo: nel settore pubblico, al compimento del minimo di anzianità pensionabile nel settore privato dovevano essere sostituite, entro tre anni, da uomini. Questa disposizione limitativa non si applicava agli impieghi pubblici e privati che i fascisti consideravano "particolarmente adatti alle donne"<sup>6</sup> come specificati nel R.D.L. 20 giugno 1939, n. 898, lavori manuali e mansioni esecutive.

<sup>5</sup> Cfr. M.V. Ballestrero. (1979), *Dalla tutela alla parità*, Bologna, Il Mulino, pp. 73-74

<sup>6</sup> Cfr. M.V. Ballestrero. (1979), *Dalla tutela alla parità*, Bologna, Il Mulino, p. 74

Le vicende belliche successive praticamente disapplicarono la normativa relativa al provvedimento relativo alle assunzioni, in quanto vi fu la necessità di impiegare le donne nella produzione e nei servizi, ancora prima della sua abrogazione. Le leggi fasciste fecero emergere, in sostanza, la preoccupazione del legislatore più del problema della disoccupazione maschile che di quello dell'eccessivo sfruttamento delle donne. L'intento fu quello di scoraggiare l'impiego di manodopera femminile, considerata con i minori le c.d. mezzeforze, e di ricondurla al ruolo familiare, liberando il mercato ufficiale alle forze maschili disoccupate.

Il modello della famiglia venne inteso come soggetto politico, capace di svolgere un ruolo sociale, di educazione ad una morale fascista secondo il suo specifico status essendo "i membri di una collettività considerata vitale per il mantenimento dello Stato stesso"<sup>7</sup>; la protezione dei componenti della famiglia non era rivolta ad affermare i loro diritti individuali e le loro aspirazioni.

## ***2 – La Costituzione repubblicana***

Dopo la liberazione del paese, tra le tante eredità del passato da eliminare, vi era la forte disuguaglianza che segnava la condizione giuridica delle donne. L'elaborazione della nuova Costituzione repubblicana era l'occasione per attuare la volontà di cambiare. Questo impegno venne sancito in seno all'Assemblea costituente che portò all'approvazione dell'art. 37 della Cost. "*La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione*".<sup>8</sup>

I costituenti vollero garantire alle lavoratrici parità di diritti e parità salariale a parità di lavoro. Essi furono consapevoli che le specifiche esigenze e bisogni della

<sup>7</sup> V.Pocar e P.Ronfani.(2001), *La famiglia e il diritto*, Bari, Laterza.,p.20

<sup>8</sup> art. 37 Costituzione Italiana

donna che lavora dovessero avere una protezione adeguata. Trovare tuttavia un equilibrio tra parità di diritti e speciale protezione del lavoro femminile costituì un compito difficile per i costituenti. Nel dibattito che si svolse in seno all'Assemblea costituente, vi furono profonde divergenze ed una tensione segnata dalla contraddizione tra l'unanime volontà di riforma e la contrapposizione politica sui contenuti delle riforme, notevoli incertezze presenti soprattutto nello schieramento di sinistra, sul punto di equilibrio tra diritto al lavoro e ruolo domestico delle donne.

L'art. 37 fu evidentemente frutto di un compromesso politico tra due modi di recepire il ruolo delle donne: quello cattolico e di destra, ispirato grosso modo alla conservazione della tradizionale "vocazione" familiare, domestica della donna, l'angelo del focolare e quello di sinistra ispirato ad una visione dell'emancipazione femminile che assegnava allora funzione e peso fondamentale al lavoro fuori dalle mura di casa.<sup>9</sup> Nel testo dell'art. 37, 1° co., Cost., la sanzione formale della parità di diritti risultò mitigata, o regolata, dalla considerazione della specificità della condizione femminile: quasi che l'essenzialità del ruolo familiare debba condizionare la possibilità stessa delle donne di realizzare nel lavoro la propria personalità. Vi è dunque una divisione in due parti: la prima sancisce la parità di trattamento delle lavoratrici; la seconda sancisce la disparità di trattamento, imponendo al legislatore ordinario di riservare alle donne trattamenti particolari, che consentano loro di attuare l'essenziale funzione familiare e materna.<sup>10</sup>

Il dibattito politico fu acceso sull'interpretazione di "essenziale funzione familiare", in quanto la sinistra chiedeva alla commissione di modificare l'aggettivo "essenziale", poiché si attribuiva ad esso un significato limitativo, che avrebbe circoscritto la tradizionale attività femminile nell'ambito della famiglia e la visione del lavoro extra domestico come attività marginale, a sostegno di una famiglia fondata sulla disparità economica e giuridica dei coniugi.

<sup>9</sup> Cfr. M.V. Ballestrero. (1979), *Dalla tutela alla parità*, Bologna, Il Mulino, p.111

<sup>10</sup> Cfr. T.Treu.(1979), *In Commentario della Costituzione a cura di Giuseppe Branca, rapporti economici, tomo I, art.37*, Bologna, Zanichelli, p.150

Nel testo definitivo prevalse l'aggettivo "essenziale" e le sinistre mostrarono, in questa occasione di voler abbandonare la concezione di emancipazione della donna, senza offrire una riflessione politica nuova sulla famiglia e sull'oppressione della donna derivante dai vincoli familiari. "La speciale adeguata protezione" sancita dall'art. 37 alla madre ed al bambino non sollevò dubbi o riserve. La funzione materna è una funzione biologicamente e solamente femminile, ed è ovvio che qualunque protezione si voglia assegnare alla maternità deve rivolgersi anzitutto alla donna. La parità di trattamento tra uomini e donne non elimina l'esigenza di una normativa di tutela delle lavoratrici madri, in quanto la maternità si traduce per le lavoratrici in un pesante fattore di discriminazione. La parità tra uomini e donne, anche formalmente intesa, impone di tener conto che la maternità è un fattore naturale di diversità tra donne e uomini. La prescrizione di condizioni di speciale tutela delle lavoratrici, in generale, e delle madri in particolare, fu per i costituenti una necessità ed una scelta politica in quanto le donne apparse sulla scena politica e titolari del diritto di voto non potevano essere private delle protezioni accordate loro dalle leggi fasciste.

L'art. 37 nacque, quindi, da un compromesso tra mondo cattolico e di destra e le sinistre e ciò spiega le difficoltà e le ambiguità di interpretazione.<sup>11</sup> Le ambiguità non nascono dalla convivenza, all'interno della stessa norma, di due prescrizioni diverse, quali la parità e la disparità di trattamento.

E' invece nell'esplicitazione degli espressi obiettivi "essenziale funzione familiare e materna" in vista dei quali la costituzione ha prescritto che le lavoratrici siano fatte oggetto di speciale considerazione, ad aprire nella norma delle contraddizioni e lo spazio a quelle interpretazioni riduttive e limitanti, che per molti anni hanno fatto da copertura formale alla sostanziale disapplicazione dell'articolo 37.<sup>12</sup>

<sup>11</sup> Cfr. M.V. Ballestrero.(1993), voce Maternità in Digesto disc.Priv.,Sez.comm.,IX, Torino, Utet, 1993, 325

<sup>12</sup> Cfr. M.V. Ballestrero. (1979), *Dalla tutela alla parità*,Bologna, Il Mulino, p.11

Due sono le interpretazioni che scaturiscono, ma nessuna delle due riesce ad accordare in modo credibile le due parti del comma. La prima interpretazione tende a valorizzare la funzione familiare della donna, perché essenziale, svalutando la sanzione della parità nel lavoro; la seconda, invece, privilegia la parità e quindi tende a svalutare la prevista essenzialità della funzione familiare e materna delle donne. E' importante a questo punto fare una considerazione; questi principi, che riguardavano l'uguaglianza formale e la parità di trattamento vennero adottati dall'Assemblea costituente a maggioranza. Non esisteva in quel periodo un movimento che poteva sostenere queste rivendicazioni. Le pretese di eguaglianza salariale e uguali diritti, a parità di lavoro, erano nate da poco e le avevano sposate i gruppi di difesa della donna e assistenza ai combattenti della libertà, nati nell'inverno del 1943 per iniziativa delle donne appartenenti ai partiti del C.L.N., con l'intento di organizzare le donne per la conquista dei loro diritti. L'uguaglianza era più diffusa tra le donne che avevano preso parte attiva alla resistenza. Il 15 settembre 1944 nacque l'U.D.I., organizzazione unitaria delle donne antifasciste che rivendicava la parità salariale e di diritti per le lavoratrici, la partecipazione diretta delle donne alla gestione dei servizi sociali indispensabili all'emancipazione dalla schiavitù del lavoro domestico.

Le vicende della lotta armata assegnarono alla donna ruoli di collaborazione (staffette, infermiere, cuoche, sarte) e non riconobbero nelle donne dei combattenti uguali, per meriti e valore, agli uomini, anche se vi fu il sacrificio estremo di tante oscure partigiane.<sup>13</sup> La verità sta nel fatto che le sinistre, ed i sindacati non hanno saputo cogliere un momento storico che avrebbe anticipato l'emancipazione femminile. Infatti il P.C.I. spingeva le donne comuniste a ricercare un accordo con le donne cattoliche mentre l'U.D.I. era convinta che il rinnovamento dell'istituto familiare doveva avvenire tramite l'elevazione culturale ed il riconoscimento della personalità delle donne.

Queste rivendicazioni erano in completo disaccordo con il ruolo conservatore delle donne cattoliche. La visione dell' U.D.I. era quindi tesa ad un rinnovamento

<sup>13</sup> Cfr. M.V. Ballestrero. (1979), *Dalla tutela alla parità*, Bologna, Il Mulino, p.112

della famiglia e quindi della vecchia struttura della società. Le sinistre, per non sconvolgere il vecchio assetto capitalistico in cui gli operai avrebbero giocato un ruolo fondamentale collaborando alla ricostruzione del paese, dovettero scendere ad un compromesso ad un passo indietro. Esso fu chiamato “il compromesso contro le donne”.<sup>14</sup> Su questa base nacque l’art. 37 della Costituzione che fu il risultato di un scontro ed una mediazione tra l’ideologia cattolica e quella di sinistra.

L’art. 37 comunque rappresenta la base e le fondamenta da cui i legislatori hanno potuto attingere per la costruzione di una normativa di tutela delle lavoratrici madri che si evolverà nel tempo e contribuirà a migliorare questo cammino verso la difficile emancipazione sostanziale della donna.

Nella parte prima della Costituzione repubblicana troviamo un collegamento con l’art. 37. Nei principi fondamentali il tema dell’uguaglianza formale e sostanziale è trattato dall’art. 3 della Costituzione. Il 1° comma recita “tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali”.<sup>15</sup> Il 2° comma recita: “E’ 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 e l’effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all’organizzazione politica, economica e sociale del Paese”.<sup>16</sup> Nel 1° comma viene sancito il principio dell’uguaglianza formale. Questa uguaglianza viene interpretata come eguaglianza di fronte alla legge e quindi impone che situazioni uguali vengano trattate in maniera uguale. Nel 2° comma viene sancito il principio dell’uguaglianza sostanziale. Lo Stato e gli enti pubblici debbono rimuovere gli ostacoli e quindi prendere quelle misure specifiche di sostegno dirette a quelle categorie più svantaggiate al fine di realizzare una reale parità di trattamento.

<sup>14</sup> U.Natoli, Sulla precettività dell’art.37 della Costituzione, cit.pp.371 seg. v.nota n.28 M.V.Ballestrero, (1979), *Dalla tutela alla parità*, Bologna, Il Mulino.

<sup>15</sup> art. 3 Costituzione Italiana

<sup>16</sup> art. 3 Costituzione Italiana

### *3 – La difficile attuazione del dettato costituzionale.*

Le normative di tutela delle lavoratrici madri e quindi di sostegno al lavoro femminile che seguiranno partiranno da un'ottica antidiscriminatoria. Nel periodo della ricostruzione post-bellica, l'Italia era in una situazione molto difficile, le ferite della guerra erano ancora aperte.

Il legislatore repubblicano doveva affrontare il problema di dare alle lavoratrici madri quella speciale, adeguata tutela richiesta dall'art. 37. La materia della tutela della maternità era stata oggetto, precedentemente, di modificazioni ed accordi collettivi.

Difatti, nel 1943 il regime fascista aveva modificato la legge del 1934 concedendo alle lavoratrici madri occupate in alcuni settori di produzione il diritto ad una indennità, durante il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro pari al 60% della retribuzione. Nel luglio 1946, mediante un accordo interconfederale, venne assicurato un nuovo trattamento alle operaie gestanti e puerpere. Tale accordo prevedeva un congedo obbligatorio di tre mesi prima del parto e sei settimane dopo il parto ed un trattamento economico pari ai 2/3 della retribuzione.<sup>17</sup> Nel contratto collettivo di categoria dei tessili stipulato dal sindacato unitario, il trattamento economico per maternità era fissato al 70% della retribuzione. La situazione storica di quel periodo era caratterizzata dall'egemonia democristiana, dalla stagnazione economica, dalla diminuzione della partecipazione politica e sindacale dei lavoratori. Nel 1948 la CGIL promosse l'iniziativa legislativa che venne adottata dalle deputate del fronte democratico popolare. Il progetto, per quei tempi, era molto avanzato anche per l'attenzione prestata dalle forze di sinistra sul tema della maternità, mentre l'attenzione sul fronte della parità salariale e di trattamento era meno profonda. Il successivo progetto governativo venne presentato dal ministro del Lavoro Fanfani e fu meno progredito. Venne approvato con molti emendamenti dopo due anni. In quei

<sup>17</sup> M.V. Ballestrero.(1993), voce Maternità in Digesto disc.Priv.,Sez.comm.,IX, Torino,Utet,1993, pagg.331-.332 cit. nota n .22.

due anni la mobilitazione e le lotte delle lavoratrici furono molto forti.<sup>18</sup> Il 26 agosto 1950, nacque la legge n. 860. La legge n. 860 introdusse delle innovazioni, ma non spezzò la continuità con il passato.<sup>19</sup> Estese il campo di applicazione della tutela della maternità alle lavoratrici dell'agricoltura, alle dipendenti da enti pubblici e società cooperative per le quali non vigesse una diversa disciplina. Il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro veniva sensibilmente allungato. Per le addette all'industria il periodo antecedente venne portato a tre mesi precedenti la data presunta del parto; otto settimane per le addette all'agricoltura; sei settimane per le altre. Il periodo post partum di astensione venne portato, indipendentemente dal settore ad otto settimane. La tematica sui riposi giornalieri per allattamento ripeteva il R.D. n. 654 del 1934 con poche variazioni. I due riposi giornalieri per allattamento di un' ora ciascuno, vennero retribuiti e computati come ore lavorative ed erano garantiti fino al compimento di un anno di età del bambino. I riposi erano ridotti a mezz'ora e la donna non poteva uscire dall'azienda ove il datore avesse istituito una camera di allattamento nelle dipendenze dell'azienda. Erano obbligati all'istituzione di queste camere i datori di lavoro che avessero alle proprie dipendenze almeno 30 donne al di sotto dei 50 anni. Il trattamento economico che veniva assicurato alle lavoratrici madri subì una radicale innovazione. Venne istituita un'indennità giornaliera pari all'80 per cento della retribuzione per tutto il periodo di assenza obbligatoria dal lavoro.

La disciplina del divieto di licenziamento subì un'innovazione importante, il divieto venne esteso a tutto il periodo di gestazione che veniva accertato da regolare certificato medico fino al termine di astensione obbligatoria, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino. La legge n. 860 del 1950 migliorò la legislazione precedente, ma provocò interpretazioni restrittive su due questioni maggiormente dibattute riguardanti le misure più importanti della tutela, ossia il divieto di licenziamento e conseguente conservazione del posto di lavoro.<sup>20</sup>

<sup>18</sup> M.V. Ballestrero.(1993), voce Maternità in Digesto disc.Priv.,Sez.comm.,IX, Torino,Utet,1993, pag..331

<sup>19</sup> ibidem.,p.331

<sup>20</sup> Ibidem, p.331

L'interpretazione restrittiva prevalse, anche se il divieto era sostenuto dal cosiddetto reato di licenziamento, e venne sancita non la nullità del licenziamento intimato durante il periodo coperto dal divieto, ma solo la temporanea inefficacia del licenziamento medesimo.

La questione più discussa fu il problema dell'individuazione del momento dal quale doveva decorrere il diritto alla conservazione del posto. Dottrina e giurisprudenza ritennero l'operatività del divieto subordinata alla presentazione del certificato medico. Di conseguenza i licenziamenti intimati durante la gravidanza, oggettivamente esistente ma non ancora portata a conoscenza del datore di lavoro, mediante certificato medico, erano ritenuti validi ed efficaci. La legge n. 860 del 1950 ebbe il merito di garantire una migliore tutela delle esigenze fisiche ed economiche delle lavoratrici madri. Il demerito fu quello, anche in parte, a causa delle interpretazioni troppo restrittive che sminuirono il valore della norma, di non aver rinnovato dal punto di vista qualitativo la politica legislativa verso il lavoro femminile. Un altro demerito attribuito e forse maggiore al legislatore fu quello di non aver interrotto la continuità con le passate esperienze di legislazione protettiva. La continuità della legge n. 860 con il passato riguarda due punti fondamentali. Il primo punto riguarda la mancata applicazione della tutela alle lavoratrici a domicilio e familiari. Come nel passato queste aree rilevanti del lavoro femminile, che venivano sottratte alla legge, e specialmente del lavoro a domicilio, potevano favorire ed incoraggiare gli imprenditori a cercare l'utilizzazione di lavoro "non protetto". Gli oneri della maternità venivano sostenuti direttamente dalla lavoratrice precaria. Il secondo aspetto di continuità si evinse nella qualità della tutela che la legge n. 860 assicurava alle lavoratrici madri. Al di là di un divieto di licenziamento che non riusciva ad assicurare alla lavoratrice madre una vera e lunga stabilità del posto di lavoro, la legge limitava il proprio intervento all'ultimo periodo di gestazione e alle prime settimane del puerperio.<sup>21</sup>

<sup>21</sup> *ibidem*, p.331

Le disposizioni sulle istituzione delle camere di allattamento e gli asili erano rimaste sulla carta; i pochi funzionanti non davano garanzie sufficienti sotto il profilo igienico e dell'assistenza e, per la loro collocazione aziendale, risultavano di scarsa utilità per tutte quelle lavoratrici che abitavano lontano dal luogo di lavoro. La legge non si proponeva di intervenire né sulle condizioni di lavoro né sui servizi sociali, indispensabili per consentire alle donne, anche al di là del breve periodo di gravidanza e del puerperio di essere contemporaneamente lavoratrici e madri. Questa fu la maggiore continuità col passato. Le problematiche più legate, quindi, all'affermazione piena del diritto al lavoro delle donne riguardanti l'ambiente, le condizioni di lavoro, servizi sociali resteranno sospese fino a quando le rivendicazioni delle lavoratrici non emergessero in maniera chiara e la richiesta di una tutela non fosse solo protezione della lavoratrice madre dal lavoro, ma intervento sociale sul problema sociale della maternità.

#### ***4 – La svolta della legge 1204/71.***

La legge 30 dicembre 1971, n. 1204 fu il frutto di una lunga azione sindacale che portò alla elaborazione di due progetti di riforma delle confederazioni sindacali che vennero approvati integralmente dal Parlamento. La norma apportò una notevole serie di innovazioni.<sup>22</sup>

La prima fu l'ampliamento della sfera di applicabilità tra le lavoratrici di diversi settori<sup>23</sup>: apprendiste, lavoratrici addette ai servizi domestici e familiari, lavoratrici a domicilio e particolari casi, ad esempio la lavoratrice in prova. La riforma, oltre all'utilizzo dei capisaldi della tutela psico-fisica delle lavoratrici madri - astensione dal lavoro, trattamento economico, tutela della salute - getta le fondamenta per la tutela del rapporto tra madre e figlio. Questa prospettiva verrà accresciuta con le leggi

<sup>22</sup> Cfr. M.V. Ballestrero. (1979), *Dalla tutela alla parità*, Bologna, Il Mulino, p.175

<sup>23</sup> M.V. Ballestrero.(1993), voce Maternità in *Digesto disc.Priv.,Sez.comm.,IX*, Torino,Utet,1993, pag..333

successive, che, utilizzando lo strumento della tutela non solo per le lavoratrici madri, inseriranno anche il padre all'interno di un rapporto familiare protetto. La legge n. 1204 del 1971 regola il divieto di licenziamento e il diritto di stabilità nel posto di lavoro della lavoratrice madre risulta fortificato. L'art. 2 della legge 1204/71 recita al 1° comma, che il divieto di licenziamento opera "dall'inizio del periodo di gestazione fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro previsto dall'art. 4 della presente legge, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino". Il 2° comma aggiunge che il divieto "opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza e puerperio": di conseguenza l'operatività del divieto prescinde dalla conoscenza dello stato di gravidanza da parte del datore di lavoro. La decorrenza del divieto parte dal momento del concepimento, presumibilmente collocato - a norma dell'art. 4 del d.p.r. del 25 novembre 1976, n. 1026 - 300 giorni prima della data presunta del parto, indicata nel certificato medico di gravidanza.

Per quanto attiene al termine finale del divieto, l'art. 2 della legge 1204/71 non diversamente dalla legge precedente, prende in considerazione due momenti diversi: il periodo d'interdizione dal lavoro che va dai due mesi antecedenti alla data presunta del parto ai tre mesi successivi ad esso ed il periodo in cui non può essere licenziata, che va dal momento del concepimento al compimento di un anno di età del bambino. Il primo termine ha una sua ragione d'essere, anche se sembra inutile, in quanto è applicabile sia nel caso in cui il bambino sia nato morto o sia deceduto durante il periodo di interdizione dal lavoro, sia nel caso di interruzione della gravidanza avvenuta almeno 180 giorni dopo l'inizio della gestazione: interruzione che l'art. 12, 2° co., d.p.r. n. 1026 del 1976, equipara al parto.

Le eccezioni al divieto sono rimaste pressoché identiche, ma l'esperienza maturata nei vent'anni precedenti, in cui è stata vigente la legge 860/1950, ha suggerito al legislatore una nuova formulazione che opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza e puerperio e non con la sua certificazione. Di conseguenza, ove la lavoratrice sia licenziata durante il periodo coperto dal divieto, ha diritto di ottenere il ripristino del rapporto di lavoro presentando, entro novanta giorni dalla

data di licenziamento, idonea certificazione, dalla quale risulti l'esistenza, all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano. Importanti innovazioni sono state apportate dalla legge n. 1204/71 in materia di salute della lavoratrice madre. La legge ha allungato il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro regolato dall'art. 4: due mesi prima del parto e tre mesi dopo il parto; l'astensione è anticipata a tre mesi prima del parto, quando i lavori che la donna svolge siano gravosi o pregiudizievoli in relazione all'avanzato stato di gravidanza.<sup>24</sup> L'art. 5 della legge 1204/71 prevede la possibilità di ulteriori proroghe, specificando i casi particolari. Il divieto di adibire le lavoratrici madri ai lavori pericolosi, faticosi, insalubri e nonché al trasporto e sollevamento dei pesi, viene prorogato dai tre mesi della legge n. 860/50 a sette mesi dopo il parto.

Le donne addette ai lavori interdetti, ovvero a mansioni giudicate pregiudizievoli per la salute dall'ispettorato del lavoro, debbono essere adibite ad altre mansioni. La legge n. 1204/71 ha introdotto due nuovi istituti che esprimono in maniera significativa gli intenti e la qualità della riforma attuata con quella legge. L'art. 7 prevede al 1° comma, che la lavoratrice madre possa prolungare di sei mesi il periodo di astensione obbligatoria post partum; in questo periodo di astensione facoltativa dal lavoro, indennizzato al 30% della retribuzione, la lavoratrice mantiene il diritto alla conservazione del posto. Al 2° comma, l'art. 7 prevede il diritto della lavoratrice madre ad assentarsi dal lavoro durante le malattie del bambino di età inferiore ai tre anni.

La nuova disciplina delle assenze è evidentemente ispirata dalla preoccupazione di garantire alla madre, che ne abbia il desiderio o la necessità, la possibilità di occuparsi del bambino; ma anche perché la carenza di servizi sociali adeguati rende spesso indispensabile l'opera personale della madre. La riforma attuata dalla legge 1204/71 trova il suo completamento nella legge 6 dicembre 1971, n. 1044 sugli asili nido. Con la 1204/71 viene profondamente modificata la disciplina delle camere di allattamento, che la legge n. 860/50 faceva obbligo di istituire quando le dipendenti

<sup>24</sup> Cfr. M.V. Ballestrero. (1979), *Dalla tutela alla parità*, Bologna, Il Mulino, p.178

coniugate fossero più di 30. L'intento fu quello di eliminare progressivamente le vecchie strutture aziendali di assistenza alle lavoratrici madri, per sostituirle con nuove strutture pubbliche. L'art. 34 prevedeva che l'ispettorato del lavoro, sentite le organizzazioni sindacali, potesse procedere alla chiusura delle camere di allattamento e degli asili nido aziendali "in relazione alle effettive esigenze delle lavoratrici occupate nell'azienda ed all'attuazione del piano quinquennale per l'istituzione di asili nido comunali con il concorso dello Stato". La legge 6 dicembre 1971, n. 1044 disciplina il piano quinquennale ed è importante non solo per il collegamento con la legge sulle lavoratrici madri, ma anche per il ruolo che attribuisce, nella materia, alle Regioni e alle organizzazioni sindacali. In base a tale norma, difatti, la costruzione, la gestione ed il controllo degli asili nido sono stabiliti con legge regionale. I principi ispiratori della legislazione regionale devono essere: una localizzazione che risponda alle esigenze delle famiglie; la partecipazione delle famiglie alla gestione degli asili; la sufficiente dotazione di personale qualificato e di attrezzature tecniche. La legislazione regionale d'attuazione ha migliorato in molti casi le disposizioni della legge n. 1044/1971, prevedendo la gratuità degli asili, ampliando la partecipazione di base, collocando l'istituzione degli asili nido nell'ambito dei provvedimenti generali sul diritto allo studio.

Questo provvedimento ebbe una scarsa attuazione ed a questo contribuirono le difficoltà subentrate in ordine alla regolamentazione di chiusura delle camere di allattamento e asili nido aziendali tra le aziende. Vi erano infatti aziende che venivano gravate di un duplice onere; esse dovevano mantenere i locali adibiti ad allattamento o asili nido aziendali fino alla costruzione di quelli pubblici, ed inoltre finanziare il fondo speciale per gli asili nido (di cui all'art. 2 della legge 1044/1971), attraverso una contribuzione. Le aziende che non avevano ottemperato all'istituzione dei locali adibiti ad allattamento ed asilo e che non li avevano in esercizio al 15 dicembre 1971, si trovarono in una posizione privilegiata e fu perciò evidente la forte discriminazione a vantaggio degli imprenditori meno rispettosi della legge. Per questo motivo la sentenza della Corte Cost. del 30 maggio 1977, n. 92. dichiarò

illegittimo l'art. 34 della legge 1204/71 per violazione dell'art. 3 della Costituzione.<sup>25</sup> Le riforme del 1971 furono importanti perché gettarono le basi per un collegamento tra condizioni di lavoro e strutture sociali. La legge 1204 e 1044 costituirono, tuttavia, un tentativo di dare un valore non solo protettivo ma sociale della condizione di madre. La volontà di riforma che caratterizza lo spirito della legislazione del lavoro dei primi anni settanta porta anche all'approvazione della legge 18 dicembre 1973, n. 877 sul lavoro a domicilio. Questa ha rappresentato un tentativo di disciplinare il fenomeno del lavoro a domicilio cresciuto in maniera spaventosa a partire dalle ristrutturazioni aziendali della congiuntura economica.

La legge n. 877/73 non riguarda specificatamente il lavoro femminile, è comunque una legge sul lavoro delle donne, che furono le maggiori destinatarie di questa tipologia di lavoro. Moltissime donne erano occupate nel lavoro a domicilio, riguardante in maniera prevalente il settore tessile, molto spesso senza contratto di lavoro regolare, in "nero". Gli oneri della maternità erano tutti a carico della lavoratrice. La legge fu un intervento speciale; nel senso che diede al lavoro a domicilio una disciplina particolare e dunque separata da quella generale del lavoro subordinato nell'impresa. I contenuti della legge furono ridotti a 3 gruppi normativi. Il primo gruppo disciplinava le norme sulla condizione di lavoro degli addetti e poneva dei limiti all'uso del lavoro a domicilio. Il secondo gruppo predisponeva gli strumenti e le strutture di controllo. Il terzo gruppo infine le sanzioni per la violazione della legge.<sup>26</sup> Nonostante questo tentativo di realizzazione di una parità fra i cosiddetti lavoratori "esterni" ed i lavoratori interni e quindi la qualificazione del lavoro a domicilio come lavoro subordinato, la riforma rimase nelle intenzioni del legislatore. La legge venne applicata pochissimo e non riuscì a modificare le condizioni del lavoro, né a disciplinare ed eliminare il lavoro nero delle donne impiegate nel lavoro a domicilio. Le leggi di tutela delle lavoratrici che sono

<sup>25</sup> M.V. Ballestrero. (1979), *Dalla tutela alla parità*, Bologna, Il Mulino, p.182 cit.nota n.23 in "Rivista giuridica del lavoro", 1977, p.304

<sup>26</sup> Cfr. M.V. Ballestrero. (1979), *Dalla tutela alla parità*, Bologna, Il Mulino, p.187

occupate nel mercato del lavoro regolare si sono, come abbiamo visto in questo *escursus*, evolute in senso positivo.

### ***5 – La legge 903/77 sulla parità di trattamento.***

Il ruolo di madre, responsabile unica ed essenziale dell'assistenza ai figli, è stato messo in discussione dalla legge 903/1977 nota come "legge di parità". La legge 903 ha modificato l'art. 7 della legge 1204/1971 estendendo al padre, sia naturale che adottivo, il diritto di assentarsi dal lavoro per provvedere alla cura dei figli. L'art. 7 della legge 903/77 consente ai genitori di dividersi in modo meno impari i compiti. Il congedo facoltativo è stato esteso anche ai padri, che potevano prenderlo in alternativa alla madre, a patto che fossero legalmente sposati, la madre fosse dipendente e rinunciasse a tale diritto. Comunque il fatto che il padre potesse usufruire del congedo facoltativo soltanto sulla base della rinuncia materna, riduceva notevolmente la categoria dei padri che vi potessero ricorrere. In seguito ad un ricorso, la Corte Costituzionale<sup>27</sup> ha riconosciuto al padre il diritto al congedo obbligatorio nei casi in cui la madre è assente, deceduta, o è provato che non è in grado di provvedere alla cura del figlio appena nato. La legge di parità n. 903/1977 ha aperto la strada a successive innovazioni.

La legge n. 1204 ha rappresentato un primo tentativo di revisione politica verso il lavoro femminile e ha mantenuto in sostanza il suo carattere protettivo: nel senso che la protezione è intesa come allargamento dei diritti fondamentali della lavoratrice madre; stabilità del posto di lavoro, mansioni adeguate, riposi, assenze, permessi e la limitazione dei poteri del datore di lavoro. La tutela della maternità, tuttavia, resta un provvedimento settoriale, poiché interviene nel rapporto privatistico fra datore di

<sup>27</sup> Cfr M.V. Ballestrero.(1993), voce Maternità in Digesto disc.Priv.,Sez.comm.,IX, Torino,Utet,1993, pag..350 cit.nota n.119 C.Cost.,19/01/87 n. 1, L80,1987,75, con nota di Hoesch

lavoro e lavoratrice, in occasione della maternità e vi interviene con finalità di restrizione dei poteri del datore di lavoro.

L'aspetto più importante al di là di tutto resta la stabilità del posto di lavoro. Le garanzie per le donne del diritto al lavoro devono risiedere al di fuori della legge di tutela che deve conservare il suo valore di protezione specifica. Ciò che consente di dare alla legge sulle lavoratrici madri il significato di tutela che non sia limitato alla protezione della donna dal lavoro a vantaggio della famiglia è la presenza o assenza di un insieme di riforme che abbiano ad oggetto lo sviluppo dell'occupazione femminile ed il valore sociale della maternità, in cui la legge di tutela si inserisce come un tassello in un tessuto normativo di riforma.

Dopo la legge 903/77 diversi interventi hanno concorso ad estendere la tutela ed il congedo di maternità venne gradualmente esteso e rafforzato, fino a dare copertura assicurativa a tutte le categorie, sia pure in forme diverse. In particolare l'indennità di maternità venne estesa alle lavoratrici autonome con la legge n. 546/1987 e alle libere professioniste con la legge n. 379/1990.<sup>28</sup>

Con la legge 546/87 dal 1 gennaio 1988 viene corrisposta alle lavoratrici autonome, coltivatrici dirette, mezzadre e colone, artigiane ed esercenti attività commerciali un' indennità giornaliera per i periodi di gravidanza e puerperio nei due mesi antecedenti la data presunta del parto e per i tre mesi successivi alla data effettiva del parto, indennità erogata dall'INPS.

Questa indennità è stata calcolata in maniera differenziata: per le lavoratrici coltivatrici dirette, colone e mezzadre è pari all'80 % della retribuzione minima giornaliera per gli operai agricoli a tempo indeterminato e per le lavoratrici autonome, artigiane ed esercenti attività commerciali è pari all'80% del salario minimo giornaliero della retribuzione per la qualifica di impiegato. La tutela viene estesa anche in caso di aborto, spontaneo o terapeutico, verificatosi non prima del terzo mese di gravidanza, su certificazione medica rilasciata dall'unità sanitaria locale competente per territorio e l'indennità è pari all'80% con modalità di calcolo

<sup>28</sup> Cfr .C.Saraceno.(1980), *Mutamenti della famiglia e politiche sociali in Italia*, Bologna, Il Mulino, p.80.

differenti a secondo della diversa tipologia di lavoratrice per un periodo di trenta giorni. Nel caso di adozione o di affidamento preadottivo, l'indennità di maternità spetta, sulla base di idonea documentazione, per i tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia a condizione che questo non abbia superato i sei anni di età.

Con la legge 379/90 a decorrere dal 1 gennaio 1991 viene corrisposta ad ogni iscritta a una cassa di previdenza e assistenza per liberi professionisti un'indennità di maternità per i periodi di gravidanza e puerperio comprendenti i due mesi antecedenti la data presunta del parto e i tre mesi successivi la data effettiva del parto.

Questa indennità viene corrisposta in misura pari all'80 % di cinque dodicesimi del reddito percepito e denunciato ai fini fiscali dalla libera professionista nel secondo anno precedente a quello della domanda. In ogni caso l'indennità non può essere inferiore a cinque mensilità di retribuzione calcolata nella misura pari all'80% del salario minimo giornaliero stabilito per la qualifica di impiegato. L'indennità è erogata dalla competente cassa di previdenza e assistenza per i liberi professionisti. L'indennità viene estesa anche in caso di adozione o di affidamento preadottivo a condizione che il bambino non abbia superato i sei anni di età e decorre dal momento dell'effettivo ingresso del bambino nella famiglia sulla base di idonea documentazione, per un periodo di tre mesi. Anche in caso di aborto, spontaneo o terapeutico, viene riconosciuta un'indennità per un periodo di un mese se l'evento si sia verificato non prima del terzo mese di gravidanza.

Negli anni Novanta, sotto l'impulso delle direttive e raccomandazioni della Comunità europea, la questione dei congedi viene ripresa alla luce della riformulazione del dibattito sulle pari opportunità viste come riequilibrio complessivo dei rapporti di potere e della divisione del lavoro tra i sessi. In questa prospettiva, i congedi vengono visti come un elemento delle politiche complessive di conciliazione tra partecipazione al lavoro remunerato e responsabilità familiari, sia come elemento

di riequilibrio della divisione del lavoro e delle responsabilità tra uomini e donne in particolare tra padri e madri.<sup>29</sup>

Vanno segnalate sulla base di queste problematiche, le iniziative intese a facilitare il part-time, ma anche la sua reversibilità, sia alcune modifiche introdotte dalla normativa sull'orario di lavoro per ottemperare a direttive europee. Va particolarmente segnalata la legge n. 25/1999 sul lavoro notturno. Essa è l'attuazione nella legislazione italiana della direttiva UE sul lavoro notturno. L'art. 25 della legge, stabilisce che sia i padri che le madri dei bambini fino a tre anni di età possono rifiutare il lavoro notturno, riconoscendo quindi sia ai padri che alle madri la responsabilità nei confronti della cura dei figli.

La legge n. 53/2000 costituisce anch'essa l'attuazione italiana di due direttive europee, la 96/94 Cee e la 92/85 Cee, oltre che della raccomandazione 92/94 Cee. La legge n. 53/2000 costituisce una legge innovativa che è alla base dell'attuale disciplina in vigore in materia di tutela della maternità.

<sup>29</sup> C.Saraceno.(1980), *Mutamenti della famiglia e politiche sociali in Italia*, Bologna, Il Mulino, p.81

## CAPITOLO II

### *LA DISCIPLINA IN VIGORE*

#### *1 – La disciplina in vigore*

La riforma dei congedi è stata introdotta, quindi, dalla legge del 8/3/2000, n. 53, recante “*Disposizioni per il sostegno della maternità e paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi e delle città*”, che analizzeremo di seguito negli aspetti più innovativi.

Essa ha inserito la flessibilità nella distribuzione temporale dei cinque mesi di congedo di maternità obbligatorio. E’ possibile la riduzione del periodo precedente al parto per allungare quello successivo. In questa maniera si riconosce il fatto che il lavoro è cambiato e che molti lavori possono essere svolti anche in una situazione di gravidanza molto avanzata senza mettere a rischio il nascituro o la salute della donna, lasciando più tempo alla madre di stare con il bambino dopo il parto. Ha stabilito la possibilità di un diritto autonomo dei padri al congedo indipendentemente dallo status lavorativo della madre e che questa utilizzi il proprio diritto al congedo opzionale.

A tal proposito è stato istituito un incentivo corrispondente all’allungamento del periodo di un mese portandolo a undici mesi complessivi per la coppia coniugale se il padre ne prende tre. Allo stesso tempo viene impedito che le madri prendano tutti i dieci mesi, lasciando per loro una soglia massima di 6 mesi di congedo opzionale, come era stabilito anche dalla legislazione precedente. Viene data una maggiore flessibilità nella fruizione del congedo opzionale: non solo perché può essere distribuito tra entrambi i genitori e fruito in forma di part-time verticale (ad esempio solo alcuni giorni la settimana), ma perché il periodo di utilizzo è esteso fino all’ottavo compleanno del bambino. Viene riconosciuto in questo modo che la cura e la presenza riguardano un periodo più lungo che il primo anno del bambino. Viene eliminata la limitazione alle assenze per malattia del bambino fino ai tre anni. Tra i

tre e i cinque anni i genitori hanno diritto fino a cinque giorni di assenza pagata per malattia del bambino. Superati i cinque giorni, le assenze non vengono più pagate, ma sono coperte da contributi a fini pensionistici. Vengono anche introdotti altri tipi di congedo per ragioni familiari, quali la morte o la grave malattia del coniuge o di un componente della famiglia. Se il lavoratore ha la responsabilità di cura di un familiare gravemente non autosufficiente, anche non convivente, può prendere fino a tre giorni al mese di congedo, coperti da contributi, e fino ad un anno di congedo non pagato con diritto al mantenimento del posto di lavoro. Viene regolato altresì il congedo per motivi di studio al di fuori della partecipazione alle attività formative offerte dal datore di lavoro.

Vengono erogati degli incentivi economici per le imprese che attuano politiche di orari e di organizzazione del lavoro che favoriscono la conciliazione: orari flessibili, “banche delle ore”, possibilità di passare temporaneamente al part-time e così via. Il 50% minimo dei fondi destinati a questo scopo devono essere riservati alle piccole e medie imprese: quelle che hanno maggiori problemi da affrontare derivanti da assenze temporanee o ricorrenti, ma anche in quelle in cui vi è una elevata concentrazione di forza lavoro femminile.

Viene definita la responsabilità degli enti locali, in particolari comuni, per il coordinamento dei “tempi delle città”: dei servizi pubblici e privati, inclusi i trasporti, per facilitare la vita quotidiana dei lavoratori. Si parla di piani regolatori degli orari, alla cui definizione occorre arrivare con il metodo del coordinamento tra tutti gli attori rilevanti e la cui supervisione è affidata alle Regioni. La legge n. 53/2000 è una legge molto complessa che presenta alcuni problemi organizzativi e amministrativi per le imprese, che dovranno essere affrontati di concerto con l’Inps. Per questo motivo la sua approvazione è stata a lungo ostacolata dalle associazioni dei datori di lavoro. Ciò nonostante la legge è molto importante soprattutto per due aspetti. In primo luogo introduce una maggiore flessibilità del tempo del lavoro legata non alle esigenze aziendali, ma a quelle dei lavoratori e delle lavoratrici. In secondo luogo incoraggia le donne a non lasciare il lavoro non appena il loro carico familiare

aumenta e neppure a prendere lunghi periodi tutti in una volta. Nello stesso tempo favorisce un riequilibrio delle responsabilità tra genitori. In questo modo viene incoraggiata indirettamente una visione della combinazione tra responsabilità familiari e responsabilità lavorative come aspetto normale della vita di chi lavora, e non come specificità negativa femminile.

Alla legge n. 53/2000 sono seguiti altri interventi normativi, volti a chiarire e regolare in modo dettagliato alcune tipologie di permessi introdotti o modificati dalla legge stessa. Mi riferisco in particolare alla Circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica del 16/11/2000 n. 14 contenente disposizioni per il sostegno della maternità e paternità, nonché sull'assistenza a portatori di handicap e al Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento per le solidarietà sociali, 21/07/2000, n. 278, il quale enuncia norme in materia di congedi per eventi e cause particolari, ai sensi dell'art. 4 della legge 53/2000.<sup>1</sup>

Il legislatore, successivamente, ha provveduto a raccogliere in un unico testo tutte le disposizioni legislative in detta materia, operando il passaggio da circa venti leggi ad una sola.

Il testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, come stabilito dall'art. 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53, è stato approvato con decreto legislativo del 26/03/2001, n. 151, che ha provveduto al coordinamento delle norme e leggi che si sono succedute nell'ultimo ventennio e tutta la legislazione in tema di tutela della maternità e della paternità è da ultimo confluita in questo testo unico.

Una novità fondamentale di tale testo unico consiste nel fatto che lo stesso non disciplina solo il lavoro dipendente, ma anche il lavoro autonomo, la libera professione, la collaborazione coordinata e continuativa, fino al riconoscimento e

<sup>1</sup> M.Cagarelli.(2002), *I congedi parentali*, Torino, G. Giappichelli, pag.X.

relativa regolamentazione degli assegni di maternità per le casalinghe e le lavoratrici atipiche.<sup>2</sup>

Il testo unico si caratterizza per l'operazione di coordinamento rispetto alle sostanziali novità apportate dalla legge 53/2000 e per l'introduzione di elementi di novità. Viene modificata la varia terminologia dei vari permessi utilizzati in precedenza: per "congedo di maternità" si intende l'astensione obbligatoria dal lavoro della lavoratrice; per "congedo di paternità" si intende l'astensione dal lavoro del lavoratore, fruito in alternativa al congedo di maternità; per "congedo parentale" si intende l'astensione facoltativa della lavoratrice o del lavoratore; per "congedo per la malattia del figlio" si intende l'astensione facoltativa dal lavoro della lavoratrice o del lavoratore in dipendenza della malattia stessa. Il d.l. n. 151/2001 ha esteso la tutela in buona parte anche al padre lavoratore, al quale viene riconosciuto un ruolo sempre più rilevante in collegamento con l'evento maternità. Il suo maggior coinvolgimento si realizza con l'attribuzione di benefici propri e non derivanti dal mancato esercizio dei diritti spettanti alla madre: entrambi i genitori possono infatti godere della tutela alternativamente o, a volte, anche contemporaneamente, secondo le necessità organizzative della famiglia.

Una protezione analoga a quella prevista per la maternità naturale è, infine, accordata alle situazioni di adozione ed affidamento. La legge tutela la maternità sotto tre aspetti: assicura alla lavoratrice madre e al lavoratore padre la permanenza effettiva del rapporto di lavoro ed il mantenimento dei propri diritti derivanti dallo stesso; garantisce alla lavoratrice o al lavoratore che si assentano la sicurezza economica sia durante il periodo della maternità, sia per il periodo successivo al rapporto di lavoro attraverso la copertura contributiva ai fini pensionistici. L'art. 4 del d.l. n. 151/2001 prevede per il datore di lavoro la possibilità di assunzione di lavoratori dipendenti a tempo determinato o temporaneo in sostituzione di lavoratrici o lavoratori in congedo. L'assunzione può avvenire anche con anticipo fino ad un

<sup>2</sup> M.Cagarelli.(2002), *I congedi parentali*, Torino, G. Giappichelli, pag. X.

mese rispetto al periodo di inizio del congedo, salvo periodi superiori previsti dalla contrattazione collettiva.<sup>3</sup>

Il legislatore ha previsto per le aziende con meno di venti dipendenti, per i contributi a carico del datore di lavoro che assume a tempo determinato in sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo, uno sgravio contributivo del 50%. Le medesime agevolazioni vengono estese alle lavoratrici autonome, in caso di maternità, e comunque entro il primo anno di età del bambino. Le lavoratrici autonome possono assumere personale a tempo determinato o personale temporaneo.<sup>4</sup> Il testo unico all'art. 18 prevede una sanzione penale, l'arresto fino a sei mesi, nel caso il datore di lavoro adibisca le donne al lavoro durante i due mesi precedenti la data presunta del parto. Viene prevista una deroga a tale divieto contenuta nelle disposizioni dell'art. 20 che regola la flessibilità del congedo, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro. Il divieto è esteso ai tre mesi dopo il parto e durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni vengono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto. Questo divieto viene anticipato a tre mesi dalla data presunta del parto quando le lavoratrici sono occupate in lavori che, in relazione all'avanzato stato di gravidanza, siano da ritenersi gravosi o pregiudizievoli. Il legislatore, stabilendo una sanzione penale per tali violazioni, ha posto in evidenza l'importanza che riserva alla tutela della salute della madre e al nascituro.

La legge introduce la possibilità per il lavoratore di chiedere al datore di lavoro, a determinate condizioni, l'anticipazione del Tfr per le spese sostenute durante l'astensione facoltativa non retribuita. La normativa estende l'astensione facoltativa anche alle lavoratrice autonome (solo per la madre) limitatamente ad un periodo di tre

<sup>3</sup> M.Cagarelli.(2002), *I congedi parentali*, Torino, G. Giappichelli, pag. 84.

<sup>4</sup> Cfr. M.Cagarelli.(2002), *I congedi parentali*, Torino, G. Giappichelli, pagg.85-86

mesi da fruire entro il primo anno di vita del bambino. Durante i tre mesi di congedo la lavoratrice autonoma non deve lavorare. L'astensione venne ampliata ai genitori adottivi o affidatari con le stesse regole dei genitori naturali. L'astensione dal lavoro può essere richiesta, tuttavia, soltanto entro il dodicesimo anno di età del bambino e comunque entro 3 anni dal suo ingresso in famiglia. Vengono inoltre ampliate le possibilità di astensione per i genitori con figli portatori di handicap: successivamente al compimento del terzo anno di vita del bambino, la lavoratrice madre o il lavoratore padre di un minore portatore di handicap grave hanno diritto a 3 giorni di permesso mensile coperti da contribuzione figurativa.

I contratti collettivi di lavoro possono prevedere condizioni di maggior favore rispetto a quelle previste dalla legge stessa. Ad esempio nella maggioranza dei contratti della pubblica amministrazione, è prevista un'indennità del 100% per i primi 30 giorni di congedo parentale. A questo quadro normativo è opportuno aggiungere alcuni atti successivamente emanati sull'argomento. Mi riferisco al decreto legislativo n. 115 del 23 aprile 2003 che ha previsto per le lavoratrici autonome l'estensione del trattamento previdenziale del congedo parentale, l'estensione di tale congedo ai genitori adottivi e affidatari ed ampliato l'elenco degli enti che gestiscono forme obbligatorie di previdenza in favore dei liberi professionisti.<sup>5</sup>

Successivamente la legge n. 290 del 27 ottobre 2003 ha introdotto modifiche alla normativa precedente, in particolare è stato previsto che alle libere professioniste, iscritte ad una cassa di previdenza, sia corrisposta un'indennità per cinque mesi pari all'80% del reddito professionale percepito e denunciato ai fini fiscali come reddito da lavoro autonomo.

Infine il decreto legislativo n. 276 del 2003 di attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge n. 30 del 2003, art. 66. riguardante l'estensione alle lavoratrici con contratto a progetto, le quali in caso di

<sup>5</sup> A.De Pasquale e R.Lelleri.(2005), L'utilizzo dei congedi parentali prima e dopo l'entrata in vigore della Legge n. 53/2000, in Famiglie e politiche di welfare in Italia: interventi e pratiche, vol. I, a cura di Osservatorio nazionale sulla famiglia, Bologna, Il Mulino,pag.306.

gravidanza e puerperio possono astenersi dal lavoro per un periodo massimo di 180 giorni: il contratto è prorogato di diritto per il periodo corrispondente.<sup>6</sup>

## *2 – Indagine sulla applicazione della legge n.53/2000.*

Nel 2005 su richiesta del Ministero delle politiche sociali e del lavoro, l'Osservatorio nazionale sulla famiglia di Bologna tramite il lavoro di due ricercatori, Francesca Gavio e Raffaele Lelleri ha aggiornato i dati della precedente ricerca sulla fruizione del congedo parentale condotta nel 2002 da De Pasquale e Lelleri: "L'utilizzo dei congedi parentali prima e dopo l'entrata in vigore della legge 53/2000". Questa ricerca non fu conclusa, all'epoca, poiché l'Osservatorio fu chiuso per mancato rinnovo dell'accordo con il Ministero stesso.

L'oggetto della ricerca era la fruizione del congedo parentale (ex astensione facoltativa) da parte dei genitori lavoratori e il monitoraggio sull'applicazione della legge n. 53/2000 che regola il suddetto congedo. Dall'analisi vennero esclusi gli altri tipi di congedo: di maternità, per la malattia del figlio, familiari e quelli per la formazione. La scelta di analizzare solo il congedo parentale fu dettata dall'esigenza di comprendere se e come stessero cambiando i comportamenti delle famiglie italiane nella cura dei figli e nella conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro; essendo il congedo parentale non obbligatorio, risultava un indicatore molto significativo. La ricerca faceva riferimento alla legislazione sui congedi parentali e alle seguenti normative: direttiva 96/34/Ce del Consiglio Europeo del 3 giugno 1996 riguardante l'accordo quadro sul congedo parentale concluso dall'Unice<sup>7</sup>, dal Ceep<sup>8</sup> e dalla Ces<sup>9</sup>; la legge 8 marzo 2000, n. 53; decreto legislativo n. 151 del 26 marzo 2001.

<sup>6</sup> A.De Pasquale e R.Lelleri.(2005), L'utilizzo dei congedi parentali prima e dopo l'entrata in vigore della Legge n. 53/2000, in Famiglie e politiche di welfare in Italia: interventi e pratiche, vol. I, a cura di Osservatorio nazionale sulla famiglia, Bologna, Il Mulino, pag.306.

<sup>7</sup> Unione delle Confederazioni europee dell'Industria e degli Imprenditori(Union of Industrial and Employers' of Europe).

<sup>8</sup> Centro europeo delle Imprese a Partecipazione pubblica.

<sup>9</sup> Confederazione europea dei Sindacati.

La ricerca di Francesca Gavio e Raffaele Lelleri “La fruizione dei congedi parentali in Italia. Monitoraggio dell’applicazione della legge n. 53/2000 negli anni 2002 e 2003”, è rivolta ai lavoratori subordinati pubblici ed alle lavoratrici autonome. Il congedo parentale spetta sia ai lavoratori pubblici che privati, ma nella prima ricerca di De Pasquale e Lelleri, nella fase iniziale è risultato molto difficile il reperimento dei dati relativi al settore privato in quanto non esisteva un archivio informatizzato.<sup>10</sup> La ricerca successiva, quella che esamineremo di seguito, ha aggiornato i dati della ricerca condotta precedentemente che studiava i dati prima e dopo l’entrata in vigore della legge n. 53/2000. L’oggetto è quello di monitorare l’applicazione della legge nel 2002 e 2003 e , se fosse possibile, fare una comparazione con la ricerca precedente. Anche per il settore pubblico non era presente un archivio centralizzato; di conseguenza per reperire i dati sono state inviate due schede di rilevazione costruite ad hoc ad una serie di organismi. Il campione comprendeva Comuni, Province, Regioni, Università Statali, Aziende Ospedaliere, Aziende Usl, Ministeri, Agenzie Ministeriali, Enti Pubblici e di carattere nazionale (Poste Italiane, Aci, Enel e Inpdap), pari a più di un milione di lavoratori subordinati pubblici. Il campione ammontava a 511.488 dipendenti a tempo determinato e indeterminato nel 2002 e 503.489 nel 2003. Per i dati riguardanti le lavoratrici autonome, l’Inps ha fornito quelli relativi alle lavoratrici autonome del settore privato a pagamento diretto (artigiane, commercianti e coltivatrici dirette) su cui è stato possibile condurre l’analisi. I risultati si riferiscono ai seguenti periodi: dal 1 gennaio 2002 al 31 dicembre 2002; dal 1 gennaio 2003 al 31 dicembre 2003.

Lo scopo della ricerca era quello di capire se, a distanza di tre anni dall’introduzione della legge n. 53/2000, il tasso e le modalità di fruizione del congedo parentale si stavano evolvendo o si erano stabilizzate. Il confronto dei dati con quella condotta nel 2002, non è stato fatto, in quanto il campione risultava più frammentato e con più specificità che non lo rendevano direttamente confrontabile con il campione della

<sup>10</sup> A.De Pasquale e R.Lelleri.(2005), L’utilizzo dei congedi parentali prima e dopo l’entrata in vigore della Legge n. 53/2000, in Famiglie e politiche di welfare in Italia: interventi e pratiche, vol. I, a cura di Osservatorio nazionale sulla famiglia,Bologna,Il Mulino.

nuova ricerca. Per non incorrere in conclusioni affrettate, i ricercatori hanno affiancato i dati delle due ricerche allo scopo di evidenziare le linee di evoluzione nella fruizione del congedo da prima dell'introduzione della legge al 2003. La prima analisi riguarda i lavoratori subordinati. Il tasso di utilizzo pare in aumento: nel 1999 i fruitori del congedo parentale sono stati il 2,2% sul totale dei dipendenti, nel 2000-2001 il 3,3% e sia nel 2002 che nel 2003 il 4,1%. Nel 1999 sul totale dei dipendenti maschi lo 0,3% ha preso il congedo, nel 2000-2001 l' 1,2% e nel 2002-2003 l' 1,8%. Tuttavia questo dato che registra l'aumento del numero dei fruitori maschi, non è ancora sufficiente ad eguagliare il tasso di fruizione delle donne: risulta infatti che nel 1999 quelle che usufruivano del congedo parentale erano il 4% sul totale delle lavoratrici donne, nel 2000-2001 il 5,2%, nel 2002-2003 il 6%. Questo dato rileva l'incremento della fruizione del congedo anche per le donne.<sup>11</sup>

In merito alla ricerca condotta sul congedo parentale fruito negli anni 2002 - 2003 nella pubblica amministrazione, si possono trarre alcune considerazioni. Come abbiamo appena visto la quota di fruitori è il 4,1% in entrambi gli anni di riferimento. La disparità nella fruizione del congedo è molto netta: 6 lavoratrici su 100 hanno fruito del congedo nel biennio 2002-2003, a fronte di meno di 2 lavoratori su 100, che evidenzia che le differenze di genere sono ancora forti.

Anche a livello territoriale emerge uno squilibrio: al nord i tassi di utilizzo sono più elevati rispetto al sud e alle isole, mentre il centro si colloca in una posizione intermedia per quanto concerne la fruizione.

Nel nord sono meno di 5 lavoratori su 100 a fruire dei congedi, al centro sono 4 su 100, mentre nel Meridione si riducono a meno di 2 su 100 dipendenti pubblici del campione. Il fattore economico ha una incidenza molto significativa nella scelta e nella modalità di fruizione del congedo parentale, in particolare per i padri. A tal riguardo si può constatare che la misura migliorativa prevista dal contratto collettivo per la pubblica amministrazione che prevede il primo mese di congedo parentale

<sup>11</sup> Cfr. A.De Pasquale e R.Lelleri.(2005), L'utilizzo dei congedi parentali prima e dopo l'entrata in vigore della Legge n. 53/2000, in Famiglie e politiche di welfare in Italia: interventi e pratiche, vol. I, a cura di Osservatorio nazionale sulla famiglia,Bologna,Il Mulino.

retribuito al 100% dello stipendio ha avuto effetti positivi sulla fruizione dei lavoratori del congedo. Dalla ricerca risulta, difatti, che gli uomini tendono a prendere solo il primo mese (in media 23 giorni), mentre le lavoratrici in media prendono 41 giorni.

La ricerca ha monitorato anche le lavoratrici autonome che hanno utilizzato il congedo parentale della durata di tre mesi nel primo anno di età del bambino, come previsto dalla legge n. 53/2000. Esse sono state 2384 nel 2001 e 2696 nel 2002: di esse il 26,4% sono artigiane, il 30,3% sono coltivatrici dirette e il 43,3% sono commercianti. I ricercatori hanno confrontato i dati sull'occupazione per settori forniti dall'Istat con le donne fruitrici del congedo parentale. Le lavoratrici rappresentano lo 0,2% del totale delle occupate (coltivatrici dirette e commercianti) nel 2001 e lo 0,3% nel 2002. Comparando il numero delle fruitrici del congedo parentale con quello delle lavoratrici autonome totale, per ogni area territoriale, si è rilevato quanto segue; tra le coltivatrici dirette sono quelle del nord a far registrare i più elevati tassi di utilizzo del congedo parentale, mentre per quanto riguarda le commercianti le lavoratrici più favorevoli sono quelle del Meridione e del nord-est. Tra il 2001 e il 2002 si è evidenziato una flessione generale nella fruizione del congedo parentale in Italia da parte delle lavoratrici autonome; il Meridione fa eccezione a questa tendenza<sup>12</sup>. Nel capitolo successivo cercherò di mettere in evidenza quali sono le differenze di trattamento tra le lavoratrici madri dipendenti e le lavoratrici madri autonome, comprendendo in questa categoria le libere professioniste.

<sup>12</sup> F.Gavio e R.Lelleri.(2005), La fruizione dei congedi parentali in Italia. Monitoraggio dell'applicazione della legge n. 53/2000 negli anni 2002 e 2003, in Famiglie e politiche di welfare in Italia: interventi e pratiche, vol. II, a cura di Osservatorio nazionale sulla famiglia, Bologna, Il Mulino

## CAPITOLO III

### *LA DIFFERENZA DI TRATTAMENTO*

#### *1 – La differenza di trattamento tra lavoratrici subordinate e lavoratrici autonome.*

In questa analisi abbiamo trattato l'evoluzione della normativa sulla tutela della maternità dal fascismo ad oggi e tutta la nuova legislazione riguardante i congedi e il campo di applicazione sia della legge n. 53/2000 sia del successivo Testo Unico sui congedi di maternità del marzo 2001.

Ho inserito in questo lavoro anche le ricerche dell'Osservatorio nazionale sulla famiglia come spunto di osservazione. Una cosa che mi ha molto sorpreso è stata la difficoltà dei ricercatori di reperimento dei dati. La ricerca si è limitata a monitorare la fruizione dei congedi parentali solo per i lavoratori dipendenti del settore pubblico. Il settore privato che è quello più significativo dell'economia italiana non è stato analizzato. Il motivo è che non esisteva nel 2005 un sistema di archiviazione informatizzato centralizzato. Questa situazione è dovuta ad una mancanza di attenzione e di sensibilità politica su questi temi<sup>1</sup>, e di monitoraggio delle politiche sulle famiglie. La fruizione da parte dei padri del congedo sul settore pubblico risulta molto contenuta e per lo più riguarda periodi brevi. Questo non sorprende nel settore pubblico anche perché in molti casi come abbiamo visto il primo mese è remunerato al 100%. Appare evidente che questo dato dimostra che i genitori decidano che sia il padre a prendere il congedo retribuito per intero, in quanto nella maggior parte dei casi ha lo stipendio più elevato, quindi prevalentemente per una scelta economica. Generalmente nei contratti di lavoro del settore privato non è previsto questo tipo di agevolazione. Il congedo parentale è retribuito al 30% dello stipendio. Uno studio

<sup>1</sup> C.Saraceno.(1980), *Mutamenti della famiglia e politiche sociali in Italia*, Bologna, Il Mulino, p. 84

sulla fruizione dei congedi del settore privato, a mio avviso, sarebbe un indicatore molto più significativo, in quanto nel nostro paese il tessuto economico vede in prevalenza la presenza di imprese piccole e medie nel settore privato.

Nelle piccole imprese, molto spesso non esistono rappresentanze sindacali, e lo squilibrio di potere tra il datore di lavoro ed i lavoratori subordinati è molto forte. La fruizione del congedo parentale in questo ambito risulta molto difficile. I contratti collettivi per i lavoratori subordinati si limitano ad effettuare solo alcuni interventi correttivi sull'articolata disciplina legale sulla maternità, integrando soprattutto il trattamento economico, in particolare per il periodo di astensione obbligatoria (80%) e di congedo parentale (30%). In molti casi i contratti prevedono infatti che durante il periodo di astensione obbligatoria sia corrisposto l'intero importo della retribuzione, stabilendo a tal fine il datore di lavoro di integrare l'indennità a carico dell'Inps. Per il congedo parentale abbiamo già esaminato che nel contratto del pubblico impiego l'indennità viene portata dal 30% al 100% nel primo mese di astensione facoltativa. A questo punto tratteremo la prima differenza tra le lavoratrici madri subordinate e quelle autonome che riguarda sostanzialmente il requisito per accedere alle indennità di cui alla legge 53/2000.

Per le lavoratrici madri dipendenti il diritto all'indennità di maternità, inteso come posizione soggettiva attiva tale da legittimare la pretesa di ottenere una indennità in relazione ad una gravidanza in atto, appare svincolato dall'esistenza di particolari requisiti contributivi o assicurativi: la garanzia indennitaria viene acquisita automaticamente al sorgere del rapporto di lavoro o con la sottoscrizione del contratto di lavoro.<sup>2</sup>

Le lavoratrici subordinate possono ottenere l'indennità di maternità avendo un rapporto di lavoro in essere con diritto di retribuzione. Per le altre categorie di lavoratrici madri la pretesa di ottenimento del congedo di maternità è subordinata a determinati requisiti: le lavoratrici domestiche devono aver versato almeno un anno

<sup>2</sup> Cfr. R. Maffei (1993), voce Maternità nel diritto della sicurezza sociale in *Digesto disc. Priv., Sez. comm., IX*, Torino, Utet, 1993, p. 355.

di contributi nei due anni precedenti il periodo di assenza obbligatoria o almeno sei mesi di contributi nell'anno precedente; le lavoratrici agricole devono aver effettuato minimo 51 giornate di lavoro nell'anno precedente il periodo di assenza obbligatoria; le lavoratrici autonome devono risultare iscritte negli elenchi degli artigiani o dei commercianti, o dei coltivatori diretti, mezzadri e coloni, prima del periodo indennizzabile per maternità e aver pagato i contributi relativi; le libere professioniste devono avere un minimo di tre contributi mensili nei 12 mesi precedenti i 2 mesi anteriori al parto.

La giurisprudenza<sup>3</sup>, sostenendo la scelta del lavoratore circa la tutela differenziata della maternità a seconda delle categorie di lavoratrici, ha affermato che sussistono ragionevoli margini per una certa differenziazione di trattamento a causa delle diverse situazioni in cui si trovano ad operare le lavoratrici autonome e quelle subordinate, nonché per i differenti sistemi contributivi.

Occorre innanzitutto precisare che la legge 29 dicembre 1987, n. 546, ha riconosciuto per la prima volta il diritto delle lavoratrici autonome (libere professioniste, artigiane, ed esercenti attività commerciali) all'indennità di maternità e che successivamente la legge 11 dicembre 1990, n. 379 ha destinato tale indennità, in particolare, anche alle libere professioniste per i periodi di gravidanza e puerperio comprendenti i due mesi antecedenti la data presunta del parto ed i tre mesi successivi la data effettiva del medesimo. L'indennità è inoltre prevista anche per i casi di adozione, di affidamento e di aborto.

Una seconda differenza tra lavoro subordinato e autonomo in materia di tutela della maternità è il problema che si pone in relazione alla categoria di lavoratrici autonome: è la mancanza della previsione di un'astensione obbligatoria dal lavoro e l'inapplicabilità dell'art. 5 della legge n. 1204/1971 sull'anticipata interdizione dal lavoro. La giurisprudenza costituzionale<sup>4</sup>, ha affermato l'inammissibilità, in riferimento agli art. 3,32 e 37 Cost., della questione di legittimità costituzionale

<sup>3</sup> C.Cost. 21/4/1993, n.181 in Dir.Lav.,1993,II,425.

<sup>4</sup> C.Cost. 21/4/1993, n.181 in Dir.Lav.,1993,II,425.

dell'art. 4 della legge 546/1987 che prevede per le lavoratrici autonome in caso di gravidanza, un trattamento diverso e meno favorevole di quello previsto dal combinato disposto dagli artt.4 lett. a), 5 e 15 Legge n. 1204/1971. In effetti le forme previdenziali previste dalla normativa vigente sono differenziate tenuto conto, secondo la Corte, del fatto che le lavoratrici autonome non appaiono sottoposte alla pressione (con conseguenti effetti psicologici) di direttive, di programmi, di orari, di attività obbligatorie e fisse, potendo quindi le lavoratrici autonome distribuire in maniera più flessibile il tempo e la modalità del lavoro, e sopperendo così in qualche misura alle difficoltà derivanti dalla temporanea incapacità fisica a prestare la normale attività lavorativa.

Può facilmente verificarsi però, che le lavoratrici autonome si sentano costrette a scegliere tra il fronteggiare il bisogno di mezzi economici, che induce a proseguire l'impegno lavorativo anche nel periodo anteriore agli ultimi due mesi di gravidanza, pur in presenza di complicanze e di altre forme patologiche e l'esigenza primaria di tutelare il valore della vita nascente, che può disincentivare la lavoratrice autonoma a tenere lo stesso ritmo di lavoro. Per la Corte è auspicabile una migliore disciplina, che pur dovendo necessariamente modulare le normative alla differente situazione tra le lavoratrici autonome e quelle subordinate, tenga presenti le modalità di controllo, le conseguenze economiche, la gradualità del processo di parificazione delle forme di tutela e l'eventuale coinvolgimento degli organismi sindacali e previdenziali. Questo è in sintesi l'orientamento giurisprudenziale; diverso è il discorso per larga parte della dottrina.

Innanzitutto, va notato che l'art. 4 lett. a) della suddetta legge vieta di adibire al lavoro al donna durante i due mesi che precedono la data presunta del parto. Si tratta di una norma che non ammette eccezioni e che va osservata anche quando la gravidanza proceda senza destare alcun timore. Motivi di preoccupazione possono però insorgere anche prima che la gestazione entri in questa fase conclusiva, per il sopravvenire di complicazioni o per l'aggravarsi di patologie preesistenti o per il

pregiudizio che può derivare dalle condizioni stesse di lavoro o dall'ambiente in cui esso viene prestato.

Sono questi i casi in forza dei quali sulla base di adeguata certificazione medica, l'Ispettorato del lavoro, può interdire ogni attività per uno o più periodi antecedenti all'ultimo bimestre. Tale interdizione, può in casi di eccezionale gravità coprire anche l'intera gestazione. Si tratta, peraltro, di un rimedio estremo a cui si ricorre solo in mancanza di alternative, in particolare quando non sia possibile adibire la lavoratrice a mansioni diverse, compatibili con il suo stato.

Tali disposizioni, comprese quelle concernenti il trattamento economico, si riferiscono solo al lavoro subordinato.

Per quello autonomo, nell'accezione caratteristica del sistema previdenziale, vigono le norme già ricordate. La legge n. 546 del 1987, mentre contiene una norma che, relativamente alle prestazioni previdenziali di carattere economico, sembra essere affine a quella disposta dalla legge n. 1204/1971, non ne ha invece alcuna che possa dirsi corrispondente all'art. 5 di quest'ultima.

La lavoratrice autonoma che non sia in grado di proseguire la sua attività per i primi sette mesi di gravidanza, non vede quindi compensata la contrazione del reddito che deve affrontare, e la prospettiva di una diminuzione, forse drastica del proprio tenore di vita, potrebbe dissuaderla dal proposito di diventare madre, Da ciò la denunciata disparità di trattamento. Sempre in dottrina si ritiene che la *ratio* della prevalente giurisprudenza costituzionale si ritrovi nella particolare accezione secondo cui si definisce il lavoro autonomo, cioè come un'attività tendenzialmente meno faticosa e pericolosa di quella subordinata. Secondo tale recente indirizzo giurisprudenziale, la lavoratrice autonoma può svolgere la propria attività anche se in maternità.<sup>5</sup>(C. Cost., 29/01/1998, n. 3, in Lav. Giur., 1998,I, 505).

Il primo fondamentale motivo di tale conclusione è la possibilità per le "donne professioniste" di poter scegliere liberamente come e dove lavorare. Se ne dovrebbe

<sup>5</sup> C. Cost., 29/01/1998, n. 3, in Lav. Giur., 1998,I, 505.

dedurre che il lavoro da “professioniste” non creerebbe rischi di salute delle donne in maternità; quindi un lavoro non dannoso né rischioso, quello svolto secondo una scelta individuale; per la legge si presume che tutto il lavoro subordinato sia pericoloso per la maternità.

Certamente il lavoro autonomo non permette una analoga presunzione assoluta di pericolosità, necessaria in riferimento al lavoro dipendente, ma non è pure possibile una presunzione contraria di non rischiosità, che elimini qualunque tutela di legge e rimetta tutto alle scelte individuali. Bisogna tener conto che, spesso nell’ambito del lavoro autonomo, ci si trova di fronte all’impossibilità di distinguere tra l’attività personale da quella professionale. Per la dottrina un metodo semplice, quanto sommario, esiste: evitare che le “professioniste” pongano in essere atti ufficiali, per i quali si richiede l’iscrizione all’albo; cioè tutti quegli atti (di avvocati, notai, commercialisti) che sono facilmente controllabili.

Vi sono però due obiezioni in merito: la prima che la presunzione di pericolosità degli atti ufficiali finisce per comprendere inevitabilmente atti che, almeno in teoria, non sono faticosi.

La seconda obiezione è che, vietando gli atti ufficiali alle “professioniste” madri, si finisce per togliere loro la professione nel periodo di maternità. La professionista notaio, avvocato, commercialista, ingegnere, con l’interdizione dell’attività nel periodo di maternità subirebbe la concorrenza di chi invece può lavorare normalmente, perdendo dunque la possibilità di acquisire e mantenere clientela. La giurisprudenza costituzionale considera quindi il lavoro autonomo come lavoro leggero per la possibilità di una libera distribuzione del tempo. Questa considerazione non è del tutto vera in quanto molte attività autonome sono legate ad orari ed a luoghi fissi (artigiane, commercianti, udienze a cui è legato l’avvocato). L’astensione del tutto dal lavoro per i cinque mesi della maternità nell’ambito del lavoro autonomo risulta penalizzante nell’aspetto economico, ma sicuramente rivolta alla salvaguardia della donna e del bambino.

Il d. lgs. 151/2000 (testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità) riguarda anche le lavoratrici autonome e le libere professioniste. Per quest'ultime è prefissata, ai fini previdenziali, l'iscrizione alle casse di previdenza e di assistenza di vari ordini professionali (notai, avvocati, farmacisti, veterinari, medici, geometri, sportivi professionisti, dottori commercialisti, ingegneri ed architetti, ragionieri e periti commerciali, consulenti del lavoro). Gli psicologi sono rientrati successivamente in questo elenco. Viene stabilito che l'indennità di maternità non possa essere inferiore a cinque mensilità di retribuzione, calcolati nella misura dell'80% di cinque dodicesimi del reddito percepito e denunciato ai fini fiscali dalla libera professionista nel secondo anno precedente a quello della domanda. In ogni caso non può essere inferiore al 80% del salario minimo giornaliero corrispondente per la qualifica di impiegato.

Il d.lgs 151/2001 ha sancito definitivamente che l'indennità deve essere corrisposta alla libera professionista indipendentemente dalla sua effettiva astensione dall'attività lavorativa, che pertanto può o meno indifferentemente avvenire, a discrezione della libera professionista medesima. Il testo unico ha poi previsto, così come in passato, che l'indennità di maternità competa alla libera professionista in misura intera, anche qualora, dopo il compimento del sesto mese di gravidanza, questa sia interrotta per motivi terapeutici o spontanei. L'indennità di maternità compete altresì per l'ipotesi d'ingresso in famiglia di un bambino adottato o affidato in preadozione, a condizione che lo stesso non abbia superato i sei anni di età. In ogni circostanza, la sopra citata indennità deve essere corrisposta dalla competente cassa di previdenza e assistenza. Un aspetto rilevante riguardante la differenza di trattamento, a mio avviso, in ordine all'erogazione dell'indennità di maternità per le professioniste è la diversità e la particolarità rispetto a quanto previsto dalle discipline operanti per le lavoratrici subordinate e per quelle autonome dell'agricoltura e del commercio.

Il d. lgs n. 151/2001 non prevede il congedo parentale (ex astensione facoltativa) per le libere professioniste. Il testo unico prevede per le lavoratrici autonome

un'astensione facoltativa di tre mesi e la relativa indennità è erogata per tre mensilità. Questa astensione è fruibile solo dalla lavoratrice madre.

La Direzione Generale dell'INPS con Circolare n. 21 del 4 febbraio 2005, ha comunicato i minimi retributivi per il calcolo della indennità di maternità e per il calcolo delle contribuzioni in materia di previdenza ed assistenza sociale per le lavoratrici autonome per l'anno 2005. Le coltivatrici dirette, mezzadre, colone, imprenditrici agricole hanno una indennità di maternità pari a € 27,84 giornaliera risultante dall'80% di € 34,84 corrispondente al limite minimo di retribuzione giornaliera fissata per l'anno 2004 per gli operai agricoli a tempo indeterminato. L'indennità giornaliera per il congedo parentale corrisponde quindi a € 10,45 pari al 30% di € 34,84. Le artigiane hanno un' indennità giornaliera di maternità di € 28,45, pari all'80% di € 35,57 corrispondenti al limite minimo di retribuzione giornaliera fissata per l'anno 2005 per la qualifica di impiegato dell'artigianato. L'indennità giornaliera per il congedo parentale è quindi pari ad € 10,67.

Le commercianti hanno un'indennità di maternità giornaliera di € 24,94 pari all'80% di € 31,17 corrispondenti al minimo di retribuzione giornaliera fissata per l'anno 2005 per la qualifica di impiegato del commercio. L'indennità giornaliera per il congedo parentale è di € 9,35.<sup>6</sup>

Come per le lavoratrici subordinate, per le lavoratrici autonome l'indennità di maternità e di congedo parentale deve essere corrisposta dall'INPS. Dagli importi riportati delle indennità corrisposte alle lavoratrici autonome, emerge un aspetto molto importante. Il legislatore ha garantito a queste lavoratrici madri una protezione a carattere assistenziale stabilendo un limite minimo a prescindere da qualsiasi reddito percepito e denunciato ai fini fiscali dalla lavoratrice autonoma, il limite come abbiamo visto è stato fissato anche per le libere professioniste. (Solo per l'astensione obbligatoria).

Un'altra considerazione importante, a mio avviso, è quella riguardante l'ammontare di queste indennità minime. Risulta molto difficile la fruizione del

<sup>6</sup> Circolare Inps n. 21 del 4 febbraio 2005.

congedo parentale da parte delle lavoratrici autonome. Esso rappresenta a mio avviso un importante strumento di conciliazione tra il lavoro e la famiglia. Molto spesso non viene neanche preso minimamente in considerazione anche per motivi culturali. Nonostante il cambiamento che si è cercato di attuare con queste normative, si è fatto ben poco in tema di politiche sulla famiglia. Il lavoro femminile rappresenta una risorsa per il paese. Le politiche sulla famiglia devono avere competenza locale, soprattutto comunali. Esse devono coordinare i “tempi delle città”: dei servizi pubblici e privati, inclusi i trasporti, per facilitare la vita lavorativa dei lavoratori sia subordinati che autonomi, la costruzione di infrastrutture, ad esempio, asili nido e asili comunali accessibili a tutte le famiglie, e creare una serie di servizi per la conciliazione tra lavoro femminile fuori casa e famiglia, e permettere alla donna una realizzazione completa delle proprie aspirazioni.

## CONCLUSIONI

L'art. 37 della Costituzione è il principio fondante della normativa sulla tutela della lavoratrice madre. Secondo i padri costituenti, la Repubblica deve assicurare alla madre ed al figlio una speciale adeguata protezione.

Questa protezione è stata attuata per le lavoratrici subordinate. Per le lavoratrici autonome e professioniste, l'evento maternità, anche se è prevista una indennità economica, è a loro carico.

La mia speranza di un cambiamento è delegata alla politica. I politici devono scendere da un terreno teorico ad un terreno più pratico e locale. L'espressione "politiche sulla famiglia" viene usata spesso dai candidati di partito nelle campagne elettorali. Il cittadino non sente l'esigenza di grandi riforme, ma invece di piccoli interventi che tendano a risolvere i problemi che ogni giorno devono essere affrontati dalle lavoratrici. La legge 53/2000 è una buona legge e prevede tutta una serie di politiche collegate sul coordinamento dei tempi delle città che permettano una conciliazione tra lavoro e famiglia. Nonostante tutto non sono state attuate quelle politiche di coordinamento auspicate e che erano insite nello spirito della legge.

Le politiche per la famiglia devono essere fatte localmente dopo un approfondito studio sulle esigenze di quello specifico territorio per centrare le necessità e il benessere non soltanto economico ma sociale dei cittadini.

Dal punto di vista sociologico la famiglia è in continua evoluzione.

Siamo passati dalla famiglia patriarcale, alla famiglia nucleare, alla famiglia allargata. Se analizziamo la famiglia di cinquant'anni fa notiamo che essa era composta da membri che vivevano all'interno di un gruppo con un ruolo prestabilito e facevano parte integrante della comunità. Ogni membro aveva un ruolo importante ed era vitale per il mantenimento del nucleo stesso. La famiglia moderna è composta viceversa da individui e rispecchia la società. In questo ambito l'uomo e la donna sono individui anche all'interno della famiglia. In questa situazione la famiglia moderna ha dovuto affrontare problematiche nuove legate essenzialmente alle nuove esigenze di comunicazione tra genitori e figli rese più difficoltose dalla complessità

della società moderna. I numerosi impegni dei genitori riducono spesso il tempo e la qualità della comunicazione. Per ovviare a questo i figli vengono coinvolti in mille attività extrascolastiche tralasciando l'importanza del gioco e il confronto con altri bambini e con i genitori, fondamentale per la loro crescita. Come facciamo a trovare il tempo per questo? Quali politiche possono favorire il dialogo tra genitori e figli, corresponsabilizzando i genitori nell'educazione dei figli? Queste domande dovranno trovare delle risposte nell'ambito della politica con la realizzazione di progetti che coinvolgano gli enti locali e attraverso la diffusione di modelli culturali in cui la donna svolga un ruolo paritario con l'uomo e possa mettere in campo quelle risorse e talenti rimaste soffocate da una cultura estremamente maschilista.

Per eventuali informazioni contattare: [stefano.poloni@libero.it](mailto:stefano.poloni@libero.it)

## *ELENCO NORMATIVE*

R.D.L. 22 marzo 1934, n. 654, convertito nella Legge 5 luglio 1934, n. 1347.

R.D. 12 marzo 1938, norme di attuazione della legge del 1934.

R.D. 6 maggio 1923, n. 1054

R.D. 1 luglio 1940, n. 899

R.D. 9 dicembre 1926, n. 2480

R.D. 28 novembre 1933, n. 1554 convertito in legge 18 gennaio 1934, n. 221

R.D. 3 marzo 1934, n. 383

R.D.L. 15 ottobre 1938, n. 1514

R.D.L. 20 giugno 1939, n. 898

Art. 37 Costituzione Italiana

Art. 32 Costituzione Italiana

Art. 3 Costituzione Italiana

Legge 26 agosto 1950, n. 860

Legge 30 dicembre 1971, n. 1204

Legge 6 dicembre 1971, n. 1044

D.P.R. 25 novembre 1976, n. 1026

Legge 18 dicembre 1973, n. 877

Legge 9 dicembre 1977, n. 903

Legge 29 dicembre 1987, n. 546

Legge 11 dicembre 1990, n. 379

Legge 5 febbraio 1999, n. 25

Legge 8 marzo 2000, n. 53

Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151

Decreto Legislativo 23 aprile 2003, n. 115

Legge 27 ottobre 2003, n. 290

Decreto legislativo n. 276 del 2003 di attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge n. 30 del 2003, art. 66

Circolare della Direzione Generale dell'INPS del 21/04/05 n. 21

Circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica del 16/11/2000 n. 14

Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento per al solidarietà sociali, 21/07/2000, n. 278

Direttiva Europea 92/85 Cee

Raccomandazione 92/94 Cee

Direttiva 96/34/Ce del Consiglio Europeo del 3 giugno 1996

Direttiva Europea 96/94 Cee

## **GIURISPRUDENZA**

### *Corte Costituzionale*

C. Cost. 30/5/1977, n. 92.

C. Cost. 21/4/1993, n.181 in Dir.Lav.,1993,II,425

C. Cost. 29/1/1998, n.3 in Lav. Giur., 1998,I, 505

## **BIBLIOGRAFIA**

M.V. Ballestrero. (1979), *Dalla tutela alla parità*, Bologna, Il Mulino.

C.Saraceno.(1980), *Mutamenti della famiglia e politiche sociali in Italia*, Bologna, Il Mulino.

M.Cagarelli.(2002), *I congedi parentali*, Torino, G. Giappichelli.

V.Pocar e P.Ronfani.(2001), *La famiglia e il diritto*, Bari, Laterza.

A.De Pasquale e R.Lelleri.(2005), *L'utilizzo dei congedi parentali prima e dopo l'entrata in vigore della Legge n. 53/2000*, in *Famiglie e politiche di welfare in Italia: interventi e pratiche*, vol. I, a cura di Osservatorio nazionale sulla famiglia, Bologna, Il Mulino.

F.Gavio e R.Lelleri.(2005), *La fruizione dei congedi parentali in Italia. Monitoraggio dell'applicazione della legge n. 53/2000 negli anni 2002 e 2003*, in *Famiglie e politiche di welfare in Italia: interventi e pratiche*, vol. II, a cura di Osservatorio nazionale sulla famiglia, Bologna, Il Mulino.

T.Treu.(1979), *In Commentario della Costituzione a cura di Giuseppe Branca, rapporti economici, tomo I, art. 37*, Bologna, Zanichelli.

M.V.Ballestrero.(1993), voce *Maternità in Digesto disc.Priv., Sez.comm.,IX*, Torino, Utet, 1993, 325

R. Maffei.(1993), voce *Maternità nel diritto della sicurezza sociale in Digesto disc.Priv., Sez.comm.,IX*, Torino,Utet,1993,351