

# Mater Juris

**Uscire dalla simmetria giuridica dei sessi  
nella procreazione**



**A cura di Daniela Danna**

**X | X | D** EDITRICE  
MILANO  
2020

**ISBN 9788890831416**

[La forza creatrice femminile] è un tema antico come il pensiero dell'umanità, che fin da subito ha cominciato a interrogarsi sull'irrimediabile asimmetria tra i due sessi (maschi e femmine nascono da corpi di donna), sull'ordine che governa il trascorrere del tempo, sulle trasformazioni che le forme della vita attraversano e sulle leggi dell'armonia e del cambiamento che separano e ricongiungono polarità ed energie di segno opposto, per portare avanti la creazione. Di questo femminile, percepito come primario agente di movimento e di trasformazione, e fonte della conoscenza necessaria alla continuazione della vita, i corpi di donna sono stati per lungo tempo potenti metafore; nei miti cosmogonici, hanno assunto le sembianze di una madre divina o di una Grande Madre, da cui si dispiega la forma del cosmo e di tutte le creature, animate e non, visibili e non, fino a confondersi, a volte, con la prima antenata di un popolo o di un gruppo.

Luciana Percovich (2009, 5)

## Indice

Daniela Danna: <i>Introduzione</i>	p. 4
Barbara Katz Rothman: <i>Ciò che non è negoziabile</i>	p. 8
Daniela Danna: <i>Per un'etica delle relazioni</i>	p. 11
Cristina Luzzi: <i>La legge sull'aborto e la surrogazione di maternità</i>	p. 27
M. Dolores Santos Fernandez e Francesca Coppola: <i>La conciliazione inconciliabile tra lavoro e famiglia</i>	p. 36
Sofie della Vanth: <i>L'amore matriarcale</i>	p. 54
Mariachiara Feresin e Patrizia Romito: <i>Violenza dopo la separazione, bigenitorialità e mediazione familiare</i>	p. 61
Mariachiara Feresin, Federica Bastiani e Patrizia Romito: <i>Usare i figli per colpire le madri</i>	p. 74
Daniela Danna: <i>Il buon padre che picchia la madre e l'affido condiviso</i>	p. 82

## *La conciliazione inconciliabile tra lavoro e famiglia*

### *Alcune premesse importanti*

Come accade per il diritto di famiglia, anche il diritto del lavoro deve accogliere le nuove esigenze derivanti da una rinegoziazione del vecchio patto sessuale tra uomini, secondo il quale le donne rimanevano a casa e quando era loro autorizzato – o richiesto – di lavorare fuori casa, non sempre lo facevano disponendo del proprio corpo e della propria libertà (Masotto 2015, 175). Il lavoro fuori casa delle donne non metteva in discussione i termini fondamentali del contratto sessuale, così come delineato da Carole Pateman (2015). Nei fatti le donne sono sempre state presenti nel lavoro produttivo, nell'industria, nelle fabbriche e nell'agricoltura (Ballestrero 2016, 47; Gaeta 2018, 27-28 e 340; Orlandini 2015, 228), ma questa presenza delle donne non era diffusa in tutti i settori come oggi, né si trattava di una partecipazione “attiva”, nel senso che le donne ancora non si erano riappropriate dei loro corpi e della parola, espropriati da quel contratto sessuale tra uomini (Muraro 2016). Non avevamo ancora fatto emergere il nesso corpo/parola che rappresenta la nostra forza, per cui le parole vengono incarnate nell'esperienza fatta in un corpo sessuato. Si tratta di un nesso peculiare del soggetto inedito, proprio delle donne, che sono portatrici di una complessità e di una contraddizione radicale (Masotto 2018), in quanto mettono in gioco un rapporto diverso tra libertà e necessità, facendo che la prima esista senza disconoscere la presenza della seconda.

Tuttavia, insieme al patto sessuale nascosto, definito come accordo tra gli uomini per poter accedere al corpo delle donne, e fondante sia del diritto di famiglia sia di quello del lavoro, quest'ultimo si porta dietro un altro conflitto altrettanto centrale: quello tra capitale e lavoro.

Il diritto del lavoro nasce soprattutto per dare una risposta sociale alle condizioni di sfruttamento alle quali i capitalisti sottomettevano la classe operaia: uomini e donne. Questo condizionamento, anche se molto affievolito per motivi diversi, almeno in Europa, continua a essere presente sia nella realtà, dove si ripropongono situazioni di sfruttamento importante (ad. es. nei lavori che generalmente solo degli immigrati accettano di fare o nelle nuove tipologie di lavoro precario), sia sul piano teorico, dove la contrapposizione tra ideologie e il conseguente approccio dialettico tra più o meno diritti monopolizza tutto il dibattito giuslavoristico; non fa eccezione il tema della conciliazione. Succede spesso, poi, che il conflitto sociale si sovrapponga a quello sessuale, a volte

---

<sup>38</sup> Il contributo è frutto di una riflessione comune delle due autrici. La redazione del I e IV paragrafo è di M. Dolores Santos Fernández, del II e III di Francesca Coppola.

nascondendo, altre volte cancellandolo.

Partendo da questa premessa (pur consapevoli del fatto che l'aspetto socioeconomico ha rilevanza fattuale e giuridica anche nel diritto civile), preme sottolineare due cose. In primo luogo, la conciliazione per tanti anni è stata un tema di nicchia, di lusso nel diritto del lavoro, un tema quasi superfluo, comunque subalterno rispetto ai grandi temi relativi alle crisi aziendali e licenziamenti, al *dumping sociale* derivato dalla globalizzazione, allo sfruttamento di manodopera straniera e così via. Il conflitto socioeconomico, le sue manifestazioni e i possibili strumenti di correzione sono considerati di maggior rilevanza rispetto a altre scelte valutate come "minori". La già scarsa salienza di questo tema lo è diventata ancora di più nei periodi di crisi, in cui le decisioni di natura politica e economica hanno fatto arretrare i diritti sociali. È dunque prevalso l'approccio teorico dominante del conferimento di diritti, mentre, per quanto riguarda il lavoro delle donne, temi come precarietà, povertà, segregazione e discriminazione si sono imposti, in un'ottica di studio e narrazione esclusiva e escludente. Questo è dipeso in parte dal fatto che la crisi ha effettivamente inciso in maniera più considerevole sul lavoro femminile (Tonnarelli-Vallauri 2019, 173 e ss.); in parte è invece attribuibile a una certa lettura della realtà che, paralizzata su inerzie e blocchi ripetitivi, ha ceduto al fascino perverso di considerare le donne esclusivamente in quanto vittime oppure in quanto destinatarie di povertà e sofferenza (Masotto 2019).

Oggi la realtà ci dimostra che c'è anche qualcosa di diverso, qualcosa di più, di meno esplorato, di molto meno raccontato nel contesto del diritto del lavoro (Masotto-Zanuso-Barbieri 2014, 97). La presenza massiccia nel mercato del lavoro di donne consapevoli dei danni del vecchio patto sessuale - e consapevoli anche di ben altro (Santos Fernández 2015a, 88-90) - è anche il motore che spinge per mettere al centro del dibattito le politiche di conciliazione, che sono un tentativo più femminile che maschile di civilizzare i tempi di lavoro (Santos Fernández 2015a, 75) e senz'altro la più chiara espressione della politica sessuale nel diritto del lavoro. Le donne si interrogano sul loro desiderio di maternità e di lavoro, sul "doppio sì" (Aa.Vv. 2008) o sul "doppio carico" (Lucciarini 2019) e, allo stesso tempo, volendo o dovendo coinvolgere anche i padri nella cura dei propri figli, portano al centro della politica il conflitto tra i sessi. Anche alcuni uomini cominciano a porsi delle domande mai sfiorate prima (Loffredo 2015).

Ci troviamo quindi in un momento storico fertile di rinegoziazione del patto sessuale, anche se in questo modo viene messo in discussione uno dei paradigmi fondativi del diritto del lavoro, un diritto del lavoro maschile al quale premeva effettuare una netta separazione tra vita e lavoro per evitare che anche la prima potesse rientrare nella sfera di controllo dell'imprenditore. L'idea di conciliare i due ambiti, mettendoli in relazione, implica una rottura di questo paradigma e risponde a un bisogno femminile. Le donne avvertono infatti un bisogno diverso: quello di creare canali di

comunicazione tra questi due aspetti fondamentali della loro vita (Piazza 2013; Santos 2019, 8).

Tali nuove richieste (a partire da come sessuare la conciliazione o altri istituti giuridici incastrati nei vecchi schemi della separazione delle sfere, della ripartizione di diritti, della parità e della tutela antidiscriminatoria) ci mettono davanti a contraddizioni giuridiche e simboliche importanti da cui discendono tensioni e implicazioni che rappresentano dei passaggi necessari in questo periodo storico di transizione (Santos Fernández 2016). Uno dei nodi centrali riguarda proprio l'intreccio tra il "sessuale" e il "sociale" nell'ambito del diritto del lavoro, intreccio che finora si è risolto minimizzando l'apporto, in realtà fondamentale, cioè la partecipazione delle donne nel mondo del lavoro: il renderlo più "umano" e vivibile.

La nozione dominante di conciliazione riguarda soprattutto l'insieme di strumenti giuridici – vincolanti e non – che cercano di agevolare il passaggio dal lavoro alla vita privata. Tra gli strumenti non vincolanti i sono politiche programmatiche, piani sociali, raccomandazioni ecc, che cercano di adeguare i tempi della città a quelli del lavoro e viceversa, come a es. nella ricerca di una compatibilità tra gli orari di lavoro e quelli di apertura e chiusura degli asili nidi, delle scuole e dei centri per anziani; nonché attraverso la costruzione stessa di asili nidi e centri per anziani; oppure altre misure più controverse come quelle legate alla programmazione di orari commerciali ampi che permettano di fare la spesa quasi in qualsiasi momento della giornata e della settimana. Sebbene in questo contesto più ampio le misure siano rivolte ai cittadini senza distinzione di sesso, nell'ambito del diritto del lavoro, invece, i diritti previsti per conciliare vita e lavoro indicano come titolare beneficiaria di essi quasi esclusivamente la donna. Questo atteggiamento giuridico rappresenta uno degli ostacoli maggiori alla auspicabile asimmetria giuridica dei sessi poiché in tanti casi ancora rimanda alla precisa evocazione della differenza come ideata dal patriarcato, quella che (ri)colloca la donna nel ruolo di "angelo del focolare".

Già l'articolo 37 della Costituzione parla di «condizioni di lavoro che devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione». Si ricorda che questa redazione fu proposta dalla parte maschile dell'Assemblea costituente che temeva l'abbandono delle case e famiglie da parte delle donne lavoratrici, collocate dallo stesso articolo costituzionale, nella sua prima parte, alla pari degli uomini lavoratori. L'origine della «essenziale funzione familiare» dell'art. 37 cerca di bloccare l'incipiente impulso costituzionale alla parità tra donne e uomini al lavoro, e non a caso ebbe dei voti contrari di una parte importante delle madri costituenti (Santos Fernández 2014, 192 e ss.). Il dibattito allora, come in parte tuttora, girava intorno all'alternativa tra dare un riconoscimento e valore sociale alla maggiore disponibilità femminile al lavoro di cura oppure tentare di ridurre questa tendenza.

Sulla scia di questo dibattito è possibile oggi domandarsi se siano in realtà contemporaneamente

percorribili ambedue le strade: quella della valorizzazione del lavoro di cura e quella del coinvolgimento (più vigoroso) degli uomini nel suo espletamento. Del resto, va considerato che il lavoro necessario per vivere (e per accompagnare alla morte) non è in diminuzione nelle società odierne (Masotto 2019): persiste la sua imprescindibile funzionalità all'esistenza e alla qualità di vita degli esseri umani in tutti i cicli vitali, protraendosi sino a sostenerne la lunga fase finale. Così come è impensabile poter esternalizzare ad altre donne dietro retribuzione tutte le attività necessarie per vivere (tenendo conto, inoltre, di tutti i problemi di ordine giuridico e sociale che questo determina).

Il fatto che le donne tendano a dedicare più tempo, energie e competenze al lavoro riproduttivo è un dato della realtà che non può essere letto esclusivamente come conseguenza della ripartizione del vecchio patto sessuale; c'è una forte volontà di esserci e di governare le faccende di creazione e ricreazione della vita che si traduce in un diverso rapporto delle donne con i tempi di lavoro e di "non-lavoro" (Lazzeroni 2019).

Il diritto stenta a cogliere una asimmetria che renda giustizia a questa diversità perché è mancata una riflessione comune e seria sulla vera natura di quella parte della motivazione che spinge le donne ad assumere quel progetto di vita in modo libero e autorevole. Al massimo il diritto prevede un'attribuzione di diritti diseguali, che ripropone poi in sede dottrinale il vecchio dibattito: si tratta di attribuzione di meri diritti che agevolano scelte di vita o con l'attribuzione di diritti vengono attribuiti anche ruoli e perpetuati stereotipi come intendevano fare i padri costituenti? Già dal linguaggio giuridico si vede che la neutralità nasconde un modello o standard di vita maschile offerto come universale. Esistono delle norme in cui appare l'altro sesso - il femminile - ma quasi sempre viene richiamato in veste di vittima, di corpo maltrattato, oppure, appunto, come titolare dei diritti che permettono l'essenziale cura della famiglia. Si tratta dell'impiego di un linguaggio sessista, che ignora la donna o la richiama soltanto per le ipotesi "di convenienza" (Pacella 2016).

Oggi infatti il tentativo di ricomposizione dell'esistente da parte delle donne si inserisce nelle fondamenta giuslavoristiche ancora maschili, anche se in crisi profonda, che seguono delle logiche e basi concettuali costruite su quella vecchia asimmetria patriarcale da abbattere e non da ripensare e promuovere. Uno tra questi principi è la tutela antidiscriminatoria, ultima risorsa di un diritto del lavoro che fa acqua da tutte le parti. Infatti, com'è stato detto, «pare che questo sia forse l'unico ambito del diritto del lavoro che ha conosciuto un'evoluzione nel senso di rafforzare le tutele esistenti, di introdurre nuovi diritti. Mentre su tutto il resto si "retrocedeva", su questo piano si sono compiuti degli enormi passi in avanti, che hanno rapidamente e profondamente modificato non solo la legislazione, ma la cultura giuridica sul tema. Ciò è avvenuto come noto grazie principalmente all'impulso delle istituzioni europee» (Orlandini 2015, 212-213).

L'ambiguità della tutela antidiscriminatoria (Niccolai 2017) e del concetto di parità tra i sessi ha in realtà alcune implicazioni anche nell'adozione delle misure di conciliazione che vengono infatti strutturate in modo da evitare di tradursi in una disegualianza rispetto al lavoro penalizzante per le donne. Questo è probabilmente il punto di partenza che le politiche europee di parificazione oggi cercano di assumere con le proposte di intercambiabilità tra la madre e il padre nella cura dei figli. Concedendo in effetti agli uomini diritti simili a quelli delle donne si rompono schemi sessuali rigidi di ripartizione di ruoli, e "scaricando" sui padri oneri e responsabilità di cura mediante diritti e congedi equivalenti a quelli delle lavoratrici rendendo anche i padri un costo per le imprese.

Parificare, dunque, al fine di riequilibrare ruoli e costi: tuttavia, questa impostazione, attraverso il tentativo di porre le donne in condizioni familiari tali che consentano loro di stare sul mercato del lavoro in egual modo e misura rispetto agli uomini, comporta il grande rischio di disporre della conciliazione unicamente come un mero tramite per la parità. Ci preme invece sottolineare come l'esclusiva ottica della parità e la ricerca di una simmetria giuridica tendano a ridurre l'esistente a un solo sesso e a assimilare le parole, i bisogni, i valori delle donne e degli uomini agli imperativi categorici dettati dal mercato del lavoro, rispondenti ai parametri di produttività e di competitività. Sotto questa ottica si possono leggere le più sofisticate proposte da parte di alcune aziende come Facebook che ha deciso di rimborsare alle proprie dipendenti, come benefit aziendale, il congelamento degli ovociti. Le stesse imprese e il modello economico che le supporta creano i problemi e poi inventano la soluzione (Calori 2019): lavorate come elementi produttivi asessuati e poi pensiamo noi a come garantire la vostra maternità!

### *Di quale conciliazione parliamo oggi*

Il tema del lavoro delle donne, come si è già affermato, ha sofferto di una lunga marginalizzazione, così come la problematica connessa alla conciliazione è stata per molto tempo ignorata dal diritto del lavoro, poiché ritenuta una misura "di lusso" in confronto alla necessità di far fronte agli effetti prodotti dalla crisi economica. Tuttavia, proprio la fragilità derivante negli ultimi anni dalla precarietà del lavoro, ha rimesso in discussione questa impostazione. La rinuncia da parte delle imprese all'uso degli strumenti della conciliazione ha determinato la conseguenziale rinuncia alla maternità da parte delle donne pur di trovare un'occupazione o di non perderla, oppure, in senso diametralmente opposto, ha portato all'assenza femminile nel mondo del lavoro per il desiderio o la necessità di dedicarsi all'attività di cura o di assistenza.

Ancora più di recente, le prescrizioni sovranazionali all'insegna dell'austerità, la liberalizzazione dell'economia e le politiche di privatizzazione quali uniche risposte alla profonda crisi economica degli ultimi anni, hanno contribuito a esporre molte fasce della popolazione al rischio della



disoccupazione. A questo si sono aggiunti l'incapacità dello Stato di provvedere al riequilibrio sociale e la mancanza di prospettive di impiego e di una collocazione adeguata soprattutto per la parte più istruita e dinamica del Paese (Ferrante 2016, 452), con profonde ricadute anche sul piano privato e relazionale. È noto, infatti, come la difficoltà di ingresso nel mercato del lavoro riguardi più diffusamente le giovani donne (Tonarelli-Vallauri 2019): l'instabilità occupazionale alimenta così l'instabilità personale e protrae la possibilità di programmare (e di poter biologicamente portare avanti) un'eventuale maternità (Lazzeroni 2019). Paradossalmente diviene allora addirittura irrilevante la presenza di strumenti di conciliazione in quelle realtà in cui, mancando il lavoro, manca anche l'opportunità economica con cui poter dare vita a una famiglia. Il "doppio sì" (al lavoro e alla famiglia) come libera scelta di poter essere presente in ogni aspetto della vita si traduce in questi casi in un "doppio no", quale privazione, imposta, sia dell'uno sia dell'altro bisogno e desiderio.

Le modalità attraverso le quali finora sono state attuate alcune misure nell'ottica della conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro racchiudono alcune problematicità che rischiano di svuotare e svilire di senso l'applicazione stessa di questi strumenti. Sotteso all'emanazione di misure volte a incentivare l'occupazione femminile spicca in particolare un interesse legato a una strategia di ordine economico. I buoni propositi spesi in nome della conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro celano in parte la preoccupazione di favorire il mercato, che avanza la pretesa di piegare la lavoratrice e il lavoratore alla stessa logica con cui è stato pensato e costruito lo strumento digitale, esigendo disponibilità e reattività su apposita richiesta e in maniera intermittente.

Inserite nell'ottica di questo meccanismo, dunque, piuttosto che consentire la possibilità di una piena realizzazione tanto nella sfera professionale quanto in quella privata e sociale, le misure di conciliazione oggi esistenti sarebbero tutt'al più strumentali al fine di bilanciare le esigenze e i bisogni strettamente necessari delle lavoratrice e dei lavoratori - legati perlopiù alla famiglia - rispetto alla sola vita dell'azienda (Tinti 2009, 200).

Questo discorso è in larga parte riferibile a molte delle misure vigenti nel nostro ordinamento emanate allo scopo di conciliare le responsabilità familiari con lo svolgimento di un'attività lavorativa retribuita: dai congedi obbligatori e facoltativi all'istituto del part-time all'introduzione del sistema di riposi e ferie solidali istituito dai decreti attuativi del cosiddetto Jobs Act.

Non è evidentemente possibile fornire un'analisi completa e approfondita di ciascuno degli istituti elencati, ma s'intende comunque riportare qualche osservazione sulla struttura e le modalità di impiego di questi strumenti, al fine di dimostrare quanto finora affermato.

È noto, anzitutto, come l'Italia rappresenti il fanalino di coda rispetto al resto d'Europa in relazione alla quantità di giorni concessi al padre per astenersi dal lavoro in caso di nascita, di adozione o di

affido del figlio. Con la legge n. 92 del 2012 (cosiddetta Riforma Fornero) è stato per la prima volta introdotto un congedo di un giorno per il padre lavoratore da utilizzare improrogabilmente entro i primi cinque mesi dalla nascita, dall'adozione o dall'affido del figlio, con il riconoscimento di un'indennità pari al cento per cento della retribuzione a carico dell'INPS; i giorni di congedo sono poi stati aumentati fino a cinque dalla legge di bilancio 2019. È evidente, tuttavia, che esso rappresenta uno strumento almeno sinora inidoneo a garantire al padre la possibilità di godere delle relazioni affettive e di svolgere un ruolo attivo all'interno del nucleo familiare, tanto più in considerazione del fatto che questo istituto è ancora in larga parte molto poco utilizzato dagli uomini.

La stessa legge ha inoltre ri-disposto per l'anno solare 2019 la possibilità per il padre di fruire di un giorno di astensione dal lavoro (cosiddetto congedo facoltativo) ma soltanto in sostituzione della madre lavoratrice dipendente. Per consentire dunque al padre di assentarsi dal lavoro, la madre dovrebbe rinunciare alla possibilità di usufruire pienamente del periodo di maternità che le spetta, tra l'altro, quale diritto garantito dalla legge stessa con l'istituto del congedo obbligatorio (Fenoglio 2015, 21). Nonostante la norma non determini di per sé conseguenze incisive – dato che prevede la possibilità di un solo giorno di astensione facoltativa dal lavoro – pare comunque opportuno domandarsi per quale motivo e secondo quale logica il diritto del padre debba essere goduto in sottrazione al diritto della madre e non in aggiunta a esso. In questo modo il fine della norma sembra voler essere solo quello di evitare di far assentare entrambi i genitori dal lavoro.

Sulla regolazione di questo istituto sono poi di recente intervenute le istituzioni europee. Consiglio e Parlamento europeo hanno infatti raggiunto un'intesa, determinando l'introduzione di nuove regole che garantiscono almeno 10 giorni di congedo di paternità retribuito in occasione della nascita, e due mesi di congedo parentale nei primi anni di vita dei figli non trasferibili da un genitore all'altro: un piccolo passo in avanti a cui l'Italia dovrà necessariamente adeguarsi.

Il fine della conciliazione tra responsabilità familiari con lo svolgimento di un'attività lavorativa retribuita è stato inoltre perseguito attraverso la diffusione di tipologie di rapporti di lavoro diverse da quelle a tempo pieno, come il cosiddetto *part-time*, che prevede la possibilità di lavorare in maniera più flessibile, con un orario ridotto. Uno tra i nodi centrali per il funzionamento del contratto a tempo parziale è quello legato ai profili della predisposizione dell'orario e delle sue modificazioni. Viene qui infatti in rilievo il duplice e contrapposto interesse delle parti contrattuali: da un lato quello del datore alla massima flessibilità possibile della prestazione, dall'altro quello del lavoro al bilanciamento del lavoro con le esigenze di vita. Dal precedente assetto normativo risultava che il datore di lavoro non avesse il potere di modifica unilaterale dell'estensione e della distribuzione dell'orario concordata in sede negoziale. Su questo aspetto ha poi inciso la disciplina

introdotta successivamente, a partire dalla novella del 2003, che ha invece attribuito al datore maggiore potere sulla gestione dell'orario di lavoro.

L'attuale disciplina sul part-time quindi, come modellata nel 2015 dal decreto legge attuativo della legge delega n.183/2014 (cosiddetto Jobs Act), fa in particolare riferimento a delle clausole negoziali cosiddette elastiche che assegnano al datore il potere di individuare in concreto i periodi di lavoro. Queste clausole devono rispettare le previsioni dei contratti collettivi e vanno pattuite per iscritto; il lavoratore ha in questi casi il diritto a un preavviso di due giorni lavorativi e il diritto a specifiche compensazioni nella misura prevista dai contratti collettivi. Nel caso in cui il contratto collettivo applicato al rapporto non disciplini le clausole elastiche, queste possono essere pattuite per iscritto davanti la commissione di certificazione. In considerazione del fatto che la previsione di queste clausole possa rendere eccessivamente flessibile lo svolgimento della prestazione lavorativa, è garantita alle lavoratrici e ai lavoratori la possibilità di revocare il consenso prestato alla loro apposizione nel contratto. Tuttavia questo diritto rappresenta un'eccezione, poiché è riconosciuto soltanto alle categorie di lavoratrici o di lavoratori che si trovano in condizioni particolarmente disagiate (in favore di chi, a esempio, è affetto da patologie oncologiche ecc).

Il fatto di precludere la possibilità per la lavoratrice e il lavoratore di rinunciare all'eventualità che il datore stabilisca la collocazione temporale della prestazione con un termine di preavviso di soli due giorni indebolisce certamente le potenzialità di questa tipologia contrattuale di rappresentare un efficace mezzo per la conciliazione tra lavoro remunerato e responsabilità familiari (Fenoglio 2015). Una volta che la lavoratrice o il lavoratore avranno apposto il loro consenso, infatti, non potranno che ottemperare alla richiesta di variazione adottata dal datore. Le esigenze personali che hanno spinto una lavoratrice o un lavoratore a accettare un contratto a tempo parziale rischiano dunque di essere sacrificate qualora la gestione del tempo di lavoro sia talmente flessibile da non consentire la possibilità di programmare la vita extralavorativa (Calvellini 2016, 694).

Il part-time così strutturato risulta piuttosto uno strumento di flessibilità organizzativa con cui fronteggiare le esigenze dell'impresa e le strategie occupazionali, mentre sarebbe invece auspicabile valorizzare questo istituto al fine di renderlo fruibile in maniera "positiva" (Aa.vv 2008).

L'autonomia collettiva, a cui è demandato un importante ruolo nella gestione di questa tipologia contrattuale ad esempio per quanto riguarda la regolamentazione dell'orario supplementare rispetto all'orario considerato nel contratto, si rivela essenziale al fine di perseguire questo scopo.

Nonostante le criticità che presenta questo strumento, è importante evidenziare come siano molte (e in maniera prevalente rispetto agli uomini) le donne che ricorrono al suo impiego. Se da un lato questo fenomeno può essere letto come l'affermazione di un bisogno di maggiore tempo "liberato" da dedicare al lavoro domestico e di cura, dall'altro si rende così manifesta la precisa scelta da parte

delle donne di presenziare ambedue le sfere dell'esistenza (praticando l'idea secondo cui l'una non debba necessariamente escludere l'altra poiché la costruzione dell'identità personale dipende proprio dalla loro interazione). Viene perciò affermata una diversa concezione del lavoro, che rifiuta ritmi inumani e privilegia la qualità in opposizione a un cieco "presentismo" e alla totale insensatezza di azioni completamente inutili per l'effettivo lavoro da svolgere (Santos Fernández 2015b, 21). Tutto questo incide sul lavoro e sulle relazioni che si stabiliscono nei luoghi di lavoro, mettendo in moto cambiamenti importanti la cui origine è prevalentemente femminile.

Ulteriori osservazioni riguardano, infine, l'introduzione nel nostro ordinamento dell'istituto dei riposi e delle ferie solidali da parte dei decreti attuativi del Jobs Act (art. 24, decreto lgs. n. 151/2015). Si tratta di un sistema solidale di cessione di riposi e ferie tra lavoratori e lavoratrici dipendenti dello stesso datore di lavoro che svolgono mansioni di pari livello e categoria, con la finalità di consentire a uno/a di loro di assistere un figlio minore che, per le particolari condizioni di salute, necessita di cure costanti. Le condizioni e le modalità per l'effettiva possibilità di disporre della cessione sono affidate ai contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e applicabili al rapporto di lavoro.

Questa misura, se da un lato valorizza la solidarietà all'interno della compagine sociale, dall'altro si rende complice nell'avallare un sistema in cui la possibilità di assistere un figlio malato sia subordinata alla generosità dei colleghi e delle colleghe (Voza 2015, 16). L'effetto risulta così vantaggioso per le imprese, poiché vengono sgravate dai costi che l'operazione altrimenti comporterebbe e libera lo Stato dalle sue responsabilità di garanzia dei diritti sociali, scaricando sulle stesse lavoratrici e sui lavoratori un compito di cui dovrebbe invece occuparsi un efficiente sistema di Welfare.

Di recente il legislatore è poi intervenuto con l'introduzione del cosiddetto lavoro agile, il cui fine, secondo il testo di legge, è precisamente quello di «incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro» (art.18, legge 22 maggio 2017, n. 81). Questa nuova modalità di lavoro consente maggiore autonomia e indipendenza rispetto al luogo e al tempo della prestazione alla lavoratrice e al lavoratore, sfruttando le nuove risorse offerte dalla tecnologia : sono i dipendenti e le dipendenti a poter scegliere quando lavorare da casa (o da altro luogo) e quando in azienda.

Seppure il lavoro agile per questi motivi rappresenta uno strumento potenzialmente vantaggioso per le dipendenti e i dipendenti, è importante non trascurare le criticità che derivano dal suo impiego, legate in particolare al possibile incremento del potere di controllo da parte del datore sulla prestazione di lavoro e alla maggiore esposizione delle dipendenti e dei dipendenti alla violazione del proprio diritto alla privacy, considerato l'uso centrale di strumenti elettronici e informatici (*pc*,

*tablet, smartphone*) facilmente rintracciabili e controllabili dall'azienda. Il lavoro agile solleva inoltre anche la fondamentale questione della "porosità" tra tempi di lavoro e tempi di non lavoro, aumentando il rischio di una possibile commistione degli spazi esistenziali, contro cui risulta perciò essenziale l'attuazione del diritto alla disconnessione (Dagnino 2017, 1033 e ss.; Calvellini-Tufo 2018, 409 e ss.), al fine di assicurare una cesura effettiva tra tempo di lavoro e tempo extra-professionale.

Si consideri infine che, come il *part-time*, anche il lavoro agile può risultare uno strumento ambiguo: qualora esso si traduca in una soluzione conciliativa impiegata unicamente dalle lavoratrici, prevale il rischio di una nuova segregazione delle donne nel mondo del lavoro produttivo.

Da una breve analisi del quadro attuale, è possibile dunque sostenere che i risultati più considerevoli prodotti dall'uso di questi strumenti siano ottenuti nell'interesse dell'imprenditore, a supporto di un sistema che assicura lo svolgimento della piena efficienza produttiva e appoggia una visione ancora fortemente maschilista del mondo del lavoro, che guarda alla maternità come a un costo, o in termini economici o di tempo sottratto alle ore produttive.

L'ottica entro cui vengono perseguite queste politiche sembra perciò trascurare il fatto che esistono dei costi sociali legati al lavoro di cui l'azienda deve farsi carico, e che non si può ottimizzare sulle persone, sulle madri innanzitutto, come si ottimizza sulle macchine. Se i figli sono un patrimonio della collettività, allora il loro costo in termini economici, educativi e di tempo dovrebbe ricadere, oltre che sulla società, anche sull'azienda e sulla fiscalità generale.

La gestione della cura, delle relazioni, della maternità è ancora invece relegata a una dimensione strettamente privata, in cui sono le donne in maniera autonoma a rispondere attraverso un atteggiamento di attivazione e di responsabilità.

#### *Parità, differenza, uguaglianza: opportunità di combinazioni possibili*

L'approccio dominante negli studi sulla partecipazione delle donne al mercato del lavoro è incentrato sul concetto di parità.

Si tratta di un principio la cui "estremizzazione" può tuttavia risultare controproducente per le donne stesse. È quanto a esempio accaduto in tema di trattamento pensionistico o di lavoro notturno, quando la giurisprudenza europea ha sostenuto che disposizioni di legge che consentissero alle donne di decidere di andare prima degli uomini in pensione o che permettessero loro di rifiutare di svolgere mansioni notturne (Ballestrero 1998, 488 e ss.) stessero violando il principio di parità.

Questa soluzione è il frutto di una impostazione che tende in parte a semplificare e sminuire la complessità del reale. Il fatto che le donne, per una decisione libera e consapevole, oppure perché

messe di fronte all'impossibilità di scegliere indipendentemente, si trovino a svolgere oggi le principali attività di cura, così sostenendo una ineguale distribuzione dei carichi familiari, è un dato che non può essere ignorato dall'ordinamento (Ballestrero 2009, 169). Il dogma della parità sessuale non può condurre all'obiettivo del raggiungimento dell'uguaglianza meramente formale tra donne e uomini; l'aderenza al principio dell'uguaglianza sostanziale, da intendere come eguaglianza valutativa (Gianformaggio 2005) implicherebbe piuttosto lo sforzo di trattare casi sostanzialmente differenti in maniera differente, attraverso la pratica di un diritto diseguale che sia specificamente calibrato sulla valutazione delle reali diversità (Ballestrero 2009). Una delle questioni più impegnative sul tema è rappresentata proprio dalla ricerca di una necessaria compatibilità tra misure di eguaglianza e di diritto diseguale (Ballestrero 2017).

Innalzando il vessillo della parità sessuale e attraverso l'approccio *gender-neutral* del diritto (Direttiva 2010/18/UE, 8 marzo 2010), si finisce altrimenti con il ritenere egualmente irrilevanti le condizioni di vita di ognuno e ognuna (Niccolai 2017).

Perseguire l'ottica esclusiva della parità nel diritto può, in maniera riduttiva, voler dire trasmettere le misure già esistenti – vale a dire quelle modulate sul sesso maschile – alle donne; il che in alcuni casi è ancora fondamentale, come ad esempio per colmare l'irragionevole divario esistente tra le retribuzioni femminili e quelle maschili, ma non è sufficiente, e comunque non risulta sempre essere un mezzo adeguato.

Le donne come potenziali creatrici di vita umana forniscono la propria cura durante la gravidanza, ma la partecipazione dei padri all'allevamento della prole è fortemente auspicato dalle madri stesse. La sfida più significativa è oggi quella di riuscire a evitare di ri-attribuire esclusivamente alle donne le responsabilità del lavoro domestico e di cura, e, allo stesso tempo, di far sì che il peso maggiore della relazionalità della cura delle madri in famiglia – che effettivamente esiste – non si ripercuota contro le madri stesse, costringendole a aderire nuovamente a un ruolo che il femminismo ha da tempo ormai messo in discussione.

Queste affermazioni non sminuiscono tuttavia la centralità del riconoscimento delle relazioni, che vede le madri più impegnate dei padri nel lavoro domestico e di cura, la cui essenzialità va perciò ribadita in opposizione al neoliberismo che vuole ancora far prevalere la parità formale tra i sessi.

La mancanza del riconoscimento delle relazioni e del lavoro di cura ha del resto prodotto effetti negativi anche quando questa attività è stata in parte "esternalizzata" dalle famiglie, vale a dire quando sono state assunte delle lavoratrici (quasi sempre donne e molto spesso immigrate) per portare avanti i lavori domestici e di *care*, specialmente degli anziani.

Il lavoro domestico è infatti scarsamente tutelato dalla disciplina lavoristica; si consideri, per citare un esempio, che in questo campo residua ancora l'applicazione del recesso libero, cioè privo di

giustificazione. L'assetto giuridico attuale non si è opposto alla povertà (sociale e economica) che connota questa tipologia di lavoro, svolto in prevalenza da donne emigrate dai propri Paesi di origine molto spesso per fuggire dalla miseria e in cerca di opportunità, che si inseriscono forzatamente in contesti familiari diversi, a volte coabitandovi, mentre i propri familiari risiedono a centinaia di chilometri di distanza. Si determina così uno strappo lacerante in cui è unicamente il tempo di lavoro ad assorbire le loro esistenze.

Una delle strategie di conciliazione delle famiglie occidentali, dunque, si è privatamente risolta proprio nell'attribuire il lavoro domestico ad altre donne: «la manutenzione delle esistenze è stata in parte monetizzata» (Masotto 2019); eppure a queste donne non è concesso di svolgere la propria prestazione godendo di tutti i diritti riconosciuti nel nostro ordinamento per lo svolgimento di una prestazione di lavoro subordinato. Tenuto conto di queste osservazioni, emerge allora l'opportunità di una effettiva riconsiderazione del concetto di parità, da declinare (in questo caso sì) innanzitutto e necessariamente in senso formale, come parità tra donne e donne, al fine di estendere a tutte gli stessi diritti di maternità, di riposo e di conciliazione.

Infine, preme evidenziare un'ultima questione; stiamo oggi assistendo ad una grande trasformazione dei rapporti di lavoro: più precari, temporanei, spesso a bassa remunerazione e con scarse o nulle protezioni. Il diritto del lavoro ha dunque perso la sua originaria funzione emancipatoria della persona e sembra essere passato «da disciplina del contraente debole a strumento di politica economica» (Zoli 2017, 441), con il rischio di subire una vera e propria mutazione genetica (Speziale 2017). Se questo è lo scenario con cui dover fare i conti, potremmo allora domandarci per quale motivo debba essere richiesto alla maternità o alla libertà femminile di adattarsi a questo tipo di sistema e non viceversa. Sfidando i confini concettuali del diritto del lavoro, è possibile dimostrare che essi non sono «naturali ma ideologici e quindi passibili di cambiamenti» (Pavlou 2018, 714).

#### *Alcune proposte per una conciliazione non appiattita sul neutro funzionale al mercato*

Il diritto dunque, soprattutto quello europeo, nel tentativo di coinvolgere anche gli uomini nella cura dei figli, dispone dei congedi gradualmente equiparabili a quelli delle donne. In alcuni paesi, come la Spagna, questa equiparazione avviene a discapito del tempo della maternità. La tendenza è quella di costruire congedi uguali aumentando quello del padre (Mora Cabello de Alba 2007, 132) ma a discapito di quello della madre (come in Italia nel caso del congedo facoltativo del padre, *supra II paragrafo*) riducendo il periodo obbligatorio e rendendo la maggior parte della durata disponibile - comunque in nessun caso si parla di aumentarlo e/o rafforzarlo giuridicamente, cosa che sarebbe ugualmente, se non di più, auspicabile. Il diritto adempie alla sua funzione di riequilibrio e di

riconoscimento di esigenze sociali. Nel farlo, tuttavia, non sempre coglie nel segno la tecnica giuridica e gli strumenti più idonei e diversificati, preferendo perseguire l'obiettivo, forse più semplice, dell'estensione di diritti, della parificazione degli strumenti di tutela e della neutralizzazione del sesso. Si parla sempre più spesso di "genitorialità", non di madri e padri, di indifferenza verso la ripartizione dei carichi di cura, di misure che nascono come neutre, intendendo per neutralità un'applicazione delle stesse sessualmente simmetrica. Questo è l'orizzonte delle politiche europee, tese forse al superamento dei consolidati ruoli di cura stereotipati, ma anche a ridurre il tutto a un solo sesso. La ricerca di simmetria rappresenta una scelta ideologica ben chiara: quella di configurare il modello maschile, i suoi valori come parametri di riferimento. Mai il contrario. È quello che è stato chiamato: «la rimozione della differenza sessuale femminile e la sindrome di universalizzazione del maschile» (Cavarero 1990, 228; Valenzano 2002, 294 e ss.). L'asimmetria di cui si vuole riparare qui lavora invece per ribaltare lo sguardo e valorizzare la differenza sessuale, affinché non sia considerata uno svantaggio bensì «l'essenza originaria di un soggetto, e non una specificazione del soggetto maschile» (Cavareo 1990, 238) che fa delle scelte ben lontane dal paradigma uniformante dell'individuo libero e uguale, universale e maschile; di inclinare insomma la bilancia verso il lavoro di cura, più femminile che maschile, facendo emergere la sua dimensione di strumento per migliorare la qualità della vita di tutti.

Invece a livello nazionale ci sono alcuni timidi tentativi che, anche se un po' "maldestri", cercano di rafforzare il coinvolgimento del padre discostandosi però dal dibattito appiattito sulla parità e neutralità dei sessi e valorizzando il lavoro femminile.

Sul tema di riposi giornalieri - cosiddetto "di allattamento" - (artt. 39 e 40 d.lgs. 151/2001), secondo cui la madre, durante il primo anno di vita del bambino, ha diritto a due permessi cumulabili di un'ora ciascuno; tali permessi sono poi riconosciuti al padre solo in alternativa alla madre o se la madre non è lavoratrice dipendente.

Un'interpretazione generosa di questo ultimo precetto ha riconosciuto il congedo al padre anche se la madre è casalinga. Si è cercato in questo modo in primo luogo di permettere un'estensione agli uomini dei tempi femminili, comunque più vicini ai ritmi naturali della vita (Loffredo 2015, 205), anche nel caso in cui la madre sia casalinga. In queste pronunce c'è il riconoscimento dell'attività svolta nell'ambito familiare come "lavoro" (Orlandini 2015, 224). Tuttavia, sebbene l'intenzione sia quella di concedere uno spazio anche al padre nella cura del bambino, tenendo quindi come riferimento il tempo delle donne, la modalità intrapresa, quella della mera estensione (tecnica giuridica diffusa) non risponde a - e non rispetta - una realtà diversa e ricca, piena di sfumature e pieghe molto differenti. Estendere al padre in maniera automatica un diritto - si parla anche in questi casi di "permessi di allattamento" - che nasce tenendo presente il corpo della madre e la sua



capacità di nutrire il neonato, svuota di significato e genera confusione simbolica nonché una perdita di senso, di valore e di ricchezza di prospettive.

Su questa critica ha fatto leva l'ennesima pronuncia del Consiglio di Stato (4993/2017) che, intervenendo nel dibattito sull'interpretazione della lett. c del art. 40, ha considerato invece che l'estensione al padre è possibile solo in presenza di situazioni che rendano temporaneamente impossibile per la madre casalinga prendersi cura del neonato, essendo lei, la madre, colei che riveste nel primo anno di vita del bambino un ruolo centrale e per tanti aspetti assai difficilmente fungibile nello sviluppo della giovane vita del neonato. Bisognerebbe però trarre tutte le conseguenze di questa argomentazione giuridica: aumentare e rafforzare il congedo di maternità e istituire altri tempi e congedi diversi per il padre.

In Italia, la situazione non è molto in sintonia con le politiche egualitarie europee ma non è ancora chiaro se questo avvenga per resistenza, disinteresse o arretratezza.

Di certo, una certa arretratezza patriarcale dell'Italia rispetto a altri Paesi, soprattutto del Nord Europa, esiste, ma può rappresentare anche una risorsa che ci salvaguarda dall'assimilazione alle politiche egualitarie europee.

Luisa Muraro scrive che «in Italia, la differenza dell'esser donna era definita da altri: voleva dire a esempio essere la figlia del proprio padre, poi la moglie del proprio marito e infine la madre dei suoi figli. Per allentare questi destini, invece di dire che la differenza sessuale non fa alcuna differenza giacché siamo tutti, neutralmente, cittadini e portatori di diritti, abbiamo agito perché potesse significare altro. Che cosa? Innanzitutto proprio il fatto che significa da sé. E questo vuol dire che le donne diventano soggetti» (Muraro 2013, 75)

La lentezza e l'ostilità legislativa italiana nell'equiparare la situazione del padre a quella della madre, come disposto dall'Europa, può diventare quella risorsa, quell'occasione per riscrivere i diritti a partire da una asimmetria fondante del rapporto madre-figli e padre-figli.

Nei primissimi mesi di vita di un bambino, la protagonista è la madre (il corpo, il vincolo con il bebè, l'allattamento...), la quale ha bisogno di un tempo lento e lungo per accudire la creatura appena nata e prendersi cura di se stessa. Alla madre servono strumenti giuridici - tempo, garanzie e tutele - che le permettano di godersi i primi mesi di vita nella migliore maniera possibile. Il diritto ancora non riconosce questa esigenza e non la tutela fino in fondo. In realtà, sottostante al divieto di licenziamento della lavoratrice gestante fino a un anno di età del figlio, c'è l'interesse del diritto a non incidere nella serenità fisica e psicologica necessaria di cui ha bisogno la madre in questo periodo così intenso e coinvolgente, prevedendo solo poche eccezioni interpretate in modo restrittivo.

Quale spazio allora per la madre e quale per il padre?

La madre in questi primi mesi di accudimento del bambino ha bisogno di un *plus* di sostegno, magari da parte, appunto, del padre; oppure preferisce in quel momento delicato la vicinanza della propria madre, di una sorella o di un'altra donna che dovrebbero eventualmente poter usufruire degli appositi congedi. Immaginiamo perciò un “congedo di vicinanza alla neo-madre”, per cui sia lei stessa a decidere la persona che possa usufruirne come diritto. In questo modo la madre diventa soggetto, riappropriandosi dei concetti di tempo, di conciliazione e di lavoro in generale (Santos Fernández 2015a, 79). Tra l'altro in una realtà come quella di oggi in cui le donne si spostano e cambiano paese per lavoro, necessità, amore, desiderio ecc vivere e avere dei figli in un paese (o regione) diverso da quello in cui si hanno i legami familiari di origine è molto comune, per cui chiedere a una sorella o alla madre di trasferirsi temporaneamente al luogo in cui si partorisce per essere sostenuta è abbastanza normale e desiderabile.

Servirebbero strumenti tesi a accompagnare, rafforzare e sostenere le scelte delle donne che cercano da sé invenzioni per affrontare le sfide del “doppio sì”. Per esempio sono tantissime infatti oggi le donne che scelgono di diventare lavoratrici autonome, anche attraverso modalità di lavoro precarie, come possono essere le collaborazioni coordinate. Lo fanno per evitare le rigidità orarie che tolgono loro libertà nella gestione del proprio tempo, soprattutto in un momento come quello attuale in cui anche ricoprire posizioni classiche di lavoro subordinato non si traduce nella garanzia di ricevere tutele forti (una delle donne intervistate nel libro *Ripartire da casa* di Sandra Burchi afferma: «guadagnare poco per guadagnare poco, faccio da me» Burchi 2014, 35-93). Anche aumentare le tutele per le lavoratrici autonome renderebbe, non solo più credibili, ma anche più umana e meno sacrificata la scelta del soggetto femminile (Santos Fernández 2015a, 72-73; Nunin 2016, 109 e ss). Nel lavoro subordinato, invece, si può guardare con favore all'adozione di strumenti di “flessibilità buona”, volti a favorire il diritto delle lavoratrici (e dei lavoratori) alla gestione del proprio tempo di vita. Una di queste misure è rappresentata dai cosiddetti “congedi parentali a ore”, tali per cui si agevola il rientro graduale al lavoro della madre; un altro caso è dato dalla scelta di favorire un part-time sostenibile (Fenoglio 2016, 71 e ss.). Ancora, il lavoro a domicilio, il telelavoro e il cosiddetto *smartworking*, grazie anche allo sviluppo delle risorse e delle tecnologie informatiche, possono rappresentare dei potenziali strumenti per la conciliazione del tempo di vita e del tempo di lavoro sia per le donne sia per gli uomini (McBritton 2014; Vallauri 2016, 123-135).

Molte delle scelte che le donne tentano di realizzare nascono spesso come risposta alla mancanza di misure effettive di sostegno del “doppio sì” da parte del diritto. Si tratta di scelte che comportano strategie autonome decise ma spesso anche fragili (Santos Fernández 2015a, 75), in quanto non rientrano ancora nell'ambito delle tutele e categorie giuridiche date, che non concepiscono le donne come soggetti liberi, autonomi e autorevoli. Abbiamo dunque bisogno di incidere sulle misure

“dis/uguali” (Gaeta-Zoppoli 1992) e dare spazio a un vero *mater iuris* che metta la madre e la sua esperienza al centro del compito e del desiderio di conciliazione.

Il padre dovrebbe certamente poter avere un tempo (congedo) per dedicarsi alle meraviglie e alle incombenze generate dalla nuova situazione familiare. Un tempo da usufruire il più possibile insieme alla madre, tempo che può collocarsi all’inizio della nascita del figlio, ma anche dopo, nel momento in cui la madre rientri al lavoro. Il vincolo tra la creatura e il padre verrebbe così costruito gradualmente, comunque all’inizio passando attraverso la madre. Anche i padri dovrebbero parlarne!

L’asimmetria che ci interessa, insomma, ci porterebbe a configurare congedi diversi rispondenti a esigenze altrettanto differenti, con tutele forti e rigide (congedi obbligatori, non trasferibili, retribuiti dall’80% al 100%) attraverso però una collocazione (e magari anche titolarità) flessibile che rendano individualizzate diverse soluzioni.

In ogni caso, la regolamentazione giuridica andrebbe ripensata, ritoccata, ricostruita a partire da una soggettività costitutivamente in relazione.

#### *Riferimenti bibliografici*

- Aa.vv. 2008. *Doppio Sì. Lavoro e maternità. Esperienze e innovazioni*, Gruppo Lavoro della Libreria delle donne di Milano.
- Ballestrero, M. Vittoria. 1998. *Corte Costituzionale e Corte di Giustizia. Supponiamo che...*, in *Lavoro e diritto*, n. 3-4.
- Ballestrero, M. Vittoria. 2009. *La conciliazione tra lavoro e famiglia. Brevi considerazioni introduttive*, in *Lavoro e diritto*, n. 2.
- Ballestrero, M. Vittoria. 2016. *La legge Carcano sulla legge delle donne e dei fanciulli*, in Passaniti, Paolo (a cura di) *Lavoro e cittadinanza femminile. Anna Kuliscioff e la prima legge sul lavoro delle donne*, Milano: Franco Angeli.
- Ballestrero, M. Vittoria. 2017. *Anna Kuliscioff, il lavoro e la cittadinanza delle donne. Uno sguardo dal presente*, in *Lavoro e diritto*, n. 1.
- Burchi, Sandra e Di Martino, Teresa (a cura di). 2013. *Come un paesaggio. Pensieri e pratiche tra lavoro e non lavoro*, Guidonia (RM): Iacobelli editore.
- Burchi, Sandra. 2014. *Ripartire da casa. Lavori e reti dallo spazio domestico*, Milano: Franco Angeli.
- Calori, Chiara. 2019. *Prima creano il problema e poi trovano la soluzione*, <http://www.libreriadelledonne.it/immaginacheillavoro/prima-creano-il-problema-e-poi-trovano-la-soluzione/>
- Calvellini, Giovanni. 2016. *La volontarietà del part-time: un principio dimenticato da riscoprire?*, in *Giornale di diritto del lavoro e delle relazioni industriali*, n. 4;
- Calvellini, Giovanni e Tufo, Marco. 2018. *Lavoro e vita privata nel lavoro digitale: il tempo come elemento distintivo*, in *Labor*, n. 4.

- Cavarero, Adriana. 1990. *Il modello democratico nell'orizzonte della differenza sessuale*, in *Democrazia e diritto*, n. 2.
- Dagnino, Emanuele. 2017. *Il diritto alla disconnessione nella legge n. 81/2017 e nell'esperienza comparata*, in *Diritto delle relazioni industriali*, n. 3.
- Fenoglio, Anna. 2015. *Il filo rosa intessuto nel diritto del lavoro: un'analisi gender sensitive degli interventi legislativi nell'ultimo triennio*, in *WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT – 239/2015*, 21.
- Ferrante, Vincenzo. 2016. *A proposito del disegno di legge governativo sul contrasto alla povertà*, in *Rivista del diritto della sicurezza sociale*, n. 3.
- Gaeta, Lorenzo e Zoppoli, Lorenzo (a cura di). 1992. *Il diritto diseguale. La legge sulle azioni positive. Commentario alla legge 10 aprile 1991, n. 125*, Torino: Giappichelli.
- Gaeta, Lorenzo. 2018. *Appunti dal Corso di Diritto del Lavoro*, Torino: Giappichelli.
- Garofalo, M. Giovanni (a cura di). 2002. *Lavoro delle donne e azioni positive. L'esperienza giuridica italiana*, Bari: Cacucci.
- Gianformaggio, Letizia. 2005. *Eguaglianza, donne e diritto*, in Facchi, Alessandra; Faralli, Carla e Pitch, Tamar (a cura di), *Eguaglianza, donne e diritto*, Bologna: Il Mulino.
- Gottardi, Donata (a cura di). 2016. *La conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro*, Torino: Giappichelli.
- Lazzeroni, Lara. 2019. *Genere e tempi*, in *Scritti in onore di Roberto Pessi*, in corso di pubblicazione.
- Loffredo, Antonio. 2015. *Immagina che anche il lavoro maschile possa essere differente* in Santos Fernández, M. Dolores (a cura di) *Femminile e maschile nel lavoro e nel diritto*, Roma: Ediesse.
- Lucciarini, Luciana. 2019. *Doppio carico. Storie di operaie*, Catania: Villaggio Maori Edizioni.
- Masotto, Giordana; Zanuso, Lorenza e Barbieri, Pinuccia. 2014. *Cambiare il lavoro: soggettività e pratiche politiche* in *Il senso del lavoro. Pratiche e saperi di donne*, a cura del Comitato pari opportunità dell'Università deli Studi di Verona, Verona: Ombre corte.
- Masotto, Giordana. 2015. *Ancora «Immagina che il lavoro»* in Santos Fernández, M. Dolores (a cura di), *Femminile e maschile nel lavoro e nel diritto. Una narrazione differente*, Roma: Ediesse.
- Masotto, Giordana. 2018. *Il lavoro ha bisogno di femminismo, Cambio di civiltà. Punti di vista e di domanda*, Sottosopra Libreria delle donne di Milano.
- Masotto, Giordana. 2019. *La scommessa del care: lavoro, cura, lavoro di cura*, consultabile in: [http://www.libriadelledonne.it/report\\_incontri/la-scommessa-del-care-lavoro-cura-lavoro-di-cura-2/](http://www.libriadelledonne.it/report_incontri/la-scommessa-del-care-lavoro-cura-lavoro-di-cura-2/)
- McBritton, Monica. 2014. *Il lavoro che avvicina. L'esperienza Telelab (Laboratorio di telelavoro e conciliazione) e l'Università di Salento*.
- Mora Cabello de Alba, Laura. 2007. *Del malabarismo cotidiano a una nueva civilización más allá de la igualdad. La reconciliación de la vida laboral y familiar*, in *Revista de Derecho Social*, n 37.
- Muraro, Luisa. 2013. *Non si può insegnare tutto*, Brescia: La Scuola editrice.
- Muraro, Luisa. 2016. *Il contratto sessuale. I fondamenti nascosti della società moderna*, Circolo della Rosa, Milano, 2 marzo 2016, consultabile in: <http://www.libriadelledonne.it/il->

contratto-sessuale-i-fondamenti-nascosti-della-societa-moderna-2/

- Niccolai, Silvia. 2017. *Ikea, il diritto non è solo affare di donne*, consultabile in: <http://www.libreriadelledonne.it/immaginacheillavoro/silvia-niccolai/>
- Orlandini, Giovanni. 2015. *Riflettendo su «Immagina che il lavoro»* in Santos Fernández, M. Dolores (a cura di), *Femminile e maschile nel lavoro e nel diritto*, Roma: Ediesse.
- Pacella, Gemma. 2016. *Il linguaggio giuridico di genere: la rappresentazione sessuata dei soggetti nel diritto e nella regolamentazione lavoristica*, in *Lavoro e diritto*, n. 3;
- Pateman, Carole. 2015. *Il contratto sessuale. I fondamenti nascosti della società moderna*, trad. italiana di Cinzia Biasini, introduzione di Olivia Guaraldo, Bergamo: Moretti&Vitali.
- Pavlou, Vera. 2018. *Percorso di lettura sulla dottrina femminista di diritto del lavoro*, in *Giornale di diritto del lavoro e delle relazioni industriali*, n. 3.
- Santos Fernández, M. Dolores. 2014. *Le madri costituenti e il lavoro femminile*, in Gaeta, Lorenzo (a cura di), *Prima di tutto il lavoro*, Roma: Ediesse.
- Santos Fernández, M. Dolores. 2015a. *Derecho, trabajo y diferencia sexual*, Albacete: Bomarzo.
- Santos Fernández, M. Dolores. 2015b. *Introduzione. Il senso del lavoro*, in Santos Fernández, M. Dolores (a cura di) *Femminile e maschile nel lavoro e nel diritto. Una narrazione differente*, Roma: Ediesse.
- Santos Fernández, M. Dolores. 2016. *Verso un nuovo patto sessuale: dalla Costituente del 1946 ad oggi*, sito Libreria delle donne di Milano, 5 gennaio, consultabile in: <http://www.libreriadelledonne.it/immaginacheillavoro/verso-un-nuovo-patto-sessuale-dalla-costituente-del-1946-a-oggi/>
- Santos Fernández, M. Dolores. 2019. *Prefazione. Quando le lavoratrici si raccontano*, in Lucciarini, Lorian, *Doppio carico. Storie di operaie*, Catania: Villaggio Maori Edizioni.
- Tinti, A. Rita. 2009. *La conciliazione e le misure di sostegno sulle azioni positive di cui all'art. 9 della legge n. 53/2000*, in *Lavoro e diritto*, n. 2.
- Tonnarelli, Annalisa e Vallauri, M. Luisa. 2019. *Povertà femminile e diritto delle donne al lavoro*, in *Lavoro e diritto*, n. 1.
- Valenzano, Rosalba. 2002. *La nozione di azione positiva nel dibattito italiano*, in Garofalo, M. Giovanni (a cura di), *Lavoro delle donne e azioni positive. L'esperienza giuridica italiana*, Bari: Cacucci.
- Voza, Roberto. 2015. *Le misure di conciliazione vita-lavoro nel Jobs Act*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, n. 1.

**Mater Iuris. Uscire dalla simmetria giuridica dei sessi nella procreazione,  
a cura di Daniela Danna**

**Milano: Editrice XXD, pubblicato nell'aprile 2020 – ISBN 9788890831416**

**Temi: Differenza sessuale; asimmetria giuridica tra i sessi; procreazione;  
affido condiviso; bigenitorialità; maternità surrogata; conciliazione  
lavoro e famiglia; violenza contro le donne; amore; matriarcato; aborto;  
separazioni; etica delle relazioni.**

**Autrici: Federica Bastiani, Francesca Coppola, Daniela Danna, Sofie della  
Vanth, Mariachiara Feresin, Barbara Katz Rothman, Cristina Luzzi,  
Patrizia Romito, M. Dolores Santos Fernandez.**

**Immagine di copertina: Dipinto su vetro del municipio di Buxtehude,  
Bassa Sassonia, Germania, 1914. Autore dell'immagine Oxfordian  
Kissuth, wikimediacommons 2014.**

**Il volume è in libera distribuzione sul web:**

**[http://www.danieladanna.it/wordpress/wp-  
content/uploads/2020/05/Mater-Iuris.pdf](http://www.danieladanna.it/wordpress/wp-content/uploads/2020/05/Mater-Iuris.pdf)**

