

IRENE SOAVE



LO STATUTO



DELLE



LAVORATRICI



COME TI SENTI, A COSA HAI DIRITTO,
DOVE POSSIAMO CAMBIARE



BOMPIANI
OVERLOOK

LO STATUTO DELLE LAVORATRICI



IRENE SOAVE
LO STATUTO DELLE LAVORATRICI

BOMPIANI
OVERLOOK

Progetto grafico: Polystudio.

www.giunti.it
www.bompiani.it

© 2024 Giunti Editore S.p.A. / Bompiani
Via Bolognese 165 – 50139 Firenze – Italia
Via G.B. Pirelli 30 – 20124 Milano – Italia

ISBN 979-12-217-0403-7

Prima edizione digitale: marzo 2024

Mentre erano in cammino, entrò in un villaggio e una donna, di nome Marta, lo ospitò. Ella aveva una sorella, di nome Maria, la quale, seduta ai piedi del Signore, ascoltava la sua parola. Marta invece era distolta per i molti servizi. Allora si fece avanti e disse: "Signore, non t'importa nulla che mia sorella mi abbia lasciata sola a servire? Dille dunque che mi aiuti". Ma il Signore le rispose: "Marta, Marta, tu ti affanni e ti agiti per molte cose, ma di una cosa sola c'è bisogno. Maria ha scelto la parte migliore, che non le sarà tolta".

(Lc 10, 38-42)

METODO DI LAVORO

Questo libro nasce da una coincidenza: tra una circostanza in sé neutrale della mia carriera e un mutamento rapido, disordinato ma intenso, del sentimento collettivo nei confronti del lavoro.

Negli stessi mesi in cui sperimentavo un senso di impotenza proprio in un'età da cui mi ero attesa emancipazione, indipendenza, perfino libertà, sempre più persone attorno a me parlavano di lavoro e con sentimenti quasi mai positivi. Stanchezza, delusione, frustrazione, rassegnazione, velleità, collera, angoscia, rimpianto, vergogna, malinconia, umiliazione, bovarismo, abulia, scontento.

Ciò accadeva prima che la pandemia di Covid-19 costringesse tutti a modificare, spesso non per il meglio, le forme e l'importanza che il lavoro assumeva nelle loro giornate.

Dopo la pandemia, mi pare che collettivamente non si sia parlato d'altro che di lavoro.

La mia professione di giornalista è tra quelle che dispongono di tecniche e procedimenti non solo istintivi per descrivere un fenomeno. Quando ho sentito l'esigenza di fotografare questo stato d'animo epocale, quindi, ho proceduto con metodo.

Ho raccolto centinaia di articoli, decine di ricerche e studi,

una corposa bibliografia, condotto trentadue interviste, trascorso svariati pomeriggi in archivi ed emeroteche. A parte le interviste, le altre fonti su cui si fondano gli articoli di questo Statuto sono catalogate nella bibliografia. Molti dei testi elencati possono essere letti anche a scopo autoaiuto: capire la dimensione collettiva di un problema che pensiamo privato può servire a addomesticarlo.

Ma questo solo metodo mi è parso presto insufficiente. Si è accesa in me la spia della noia: rileggendo le sequenze di dati, le note dei sociologi, la novantamillesima occorrenza del sintagma “per cento” ho sbadigliato. E ho avvertito un fondo di insincerità: io non sono una sociologa, né un’economista, né una giuslavorista, anche se per scrivere queste pagine ne ho consultati alcuni. La pretesa di terzietà di cui è stata imbevuta la prima stesura di questo libro non rendeva le mie parole più universali, ma solo più spuntate. E se è vero che il giornalista ha il compito di separare i fatti dalle sue opinioni, è vero anche che scrivere testi apparentemente oggettivi, buttando un dato dietro l’altro allo scopo tacito di dimostrare una tesi, è un imbroglio dei più correnti.

Ho pensato così di mescolare questi ingredienti ad altri, più sentimentali. Le interviste a sindacalisti, cacciatori di teste e avvocati sono state affiancate, gradualmente, da colloqui informali con persone comuni. Un’amica disperata che finiva il congedo di maternità. Un’infermiera del pronto soccorso alla sua ultima sera di lavoro prima di licenziarsi. Le clienti di una guru del cambio-vita. Il pasticciere da cui ogni tanto faccio colazione, erede scoraggiato di un’attività di famiglia un tempo fiorente. Uno stagista pieno di ambizione; una collega stufa; una consulente del lavoro con obiezioni di coscienza. Non il campione di

un'indagine, ma il semplice basso continuo delle mie giornate: come quando una donna è incinta e le sembra di vedere solo altre future mamme, più ragionavo sul mio, sul nostro modo di lavorare, più incontravo persone di ogni età e genere alle prese con lo stesso rovello.

Le loro voci le ho usate quasi tutte come fonti di background: nel lessico giornalistico significa usare informazioni per comprendere e inquadrare un fenomeno, ma senza attribuirle. Un esempio sono i colloqui con due psicoanalisti. Ero andata da loro piena di domande su quanto il lavoro possa far male, sull'epidemia di burnout che dai media sembra spesso di intuire. E avevo ottenuto da entrambi molte osservazioni utili ma di segno opposto, la più decisiva delle quali, nel conferire a questo libro la posizione che ha, è stata l'attribuzione al lavoro di funzioni positive, anzi essenziali: può dare una struttura a vite che la necessitano, un'identità, persino la guarigione. Un volto "buono" del lavoro; che con sollievo rintraccio anche nel mio, al quale sento di dovere ben più del solo pane.

Non cito tra virgolette loro, né quasi nessuno degli intervistati, solo per non rendere questo *Statuto* un lunghissimo articolo di giornale. Ho voluto piuttosto farne un monologo collettivo.

Pochi animali hanno un ruolo simbolico, in Occidente e in Oriente, grande e ricco quanto le api, che organizzano i loro alveari come Stati e si lasciano allevare come nostre amiche. Il più noto dei significati che sono loro ascritti è la laboriosità. Il loro metodo mi è utile, per queste pagine, più di quello del giornalista.

I misteriosi uffici con cui trasformano il nettare in miele non sono chiari al cento per cento, tanto che nessuno dei molti tentativi di produrre miele sintetico ha mai ottenuto proprietà simili

a quello vero, con cui è impossibile confonderlo. Io ho cercato di procedere così. Come il nettare nella borsa melaria di un'ape, nella prima persona in cui scrivo sono sgocciolate tutte insieme le storie e le teorie che ho raccolto, le letture e le confidenze, le statistiche e gli archivi; quando scrivo "il mio collega" o "la mia colf", cioè, non parlo della mia colf in carne ed ossa né del mio collega, e quando scrivo "io" intendo, prima di tutto, un noi. Anche per serietà: non desidero che nessuno pensi di potervi riconoscere il posto dove lavoro, i miei colleghi o i miei cari.

Il compito in cui le api sono instancabili, cioè la raccolta di polline, nettare e melata e la loro trasformazione in materie preziose e necessarie, è guidato dal piacere: suggerire, volare, i fiori, la digestione, la sazietà. Così è il mio. C'è un piacere anche nell'arrabbiarsi.

Come questo libro, anche il lavoro dell'ape è sia solitario sia collettivo. L'ape bottinatrice succhia gli zuccheri dei fiori, a pochi milligrammi per volta, e li stipa nella sua borsa melaria, cioè il suo stomaco, dove misteriosi enzimi le elaborano. A pancia piena poi torna all'alveare, e rigurgita il liquido. Qui inizia il lavoro di gruppo: le api si passano il nettare da una bocca all'altra come un pettegolezzo, come un bacio, sicuramente con piacere, poi lo ingeriscono e lo rigurgitano in continuazione finché è quasi secco. Poi lo depongono nelle cellette. Di questo frutto del loro lavoro, proprio come noi, si nutrono nel futuro.

Come la maggioranza di noi lavoratori, le api agiscono insieme, anonimi ingranaggi di un corpo unico. A differenza della maggioranza di noi, però, operano in un sistema matriarcale.

Come molti esseri indispensabili alla vita, e come le caratteristiche buone e vitali del lavoro in senso stretto, l'attuale sistema produttivo le mette in pericolo; tutti lo sanno, l'allarme estinzione è stato lanciato, ma il disastro sembra inarrestabile. Preziose

a parole, calpestate e intossicate nei fatti, le api mi paiono una perfetta metafora delle donne, e dei lavoratori, nella società.

In un suo “Appello agli elettori” del 1963, Palmiro Togliatti inaugurava questo paragone. “Il vero problema è che lo sviluppo economico è stato sinora regolato essenzialmente dalla dura legge del profitto”, diceva, “nell’interesse del grande capitale e dei ceti privilegiati. Il popolo ha lavorato forte, il ritmo dei lavori nelle officine è diventato così intenso che esaurisce un uomo nel corso di non molti anni. Ma è accaduto come per le api nell’amaro verso con il quale Virgilio accusava i profittatori dell’opera sua. Ricordate: ‘Voi fate il miele, o api, ma sono altri che lo godono’. I profitti dei grandi capitalisti sono alle stelle”. Le api che fanno il miele non conoscono il profitto che genera. Una condizione che le accomuna ancora oggi a molti lavoratori.

Così alla stesura di questo *Statuto* ho cercato di lavorare come le api in natura. Con metodo ma soprattutto con piacere; seguendo un processo interiore e in gran parte inspiegabile, il cui risultato ha però un sapore finale abbastanza chiaro. Più che come una giornalista e le sue interviste, vorrei che io e le lavoratrici delle cui storie si compongono queste pagine fossimo riuscite a operare come api: rigorose, allegre, anonime, membri di una società.

Non da ultimo capaci di pungere chi ci minaccia, ci sequestra, ci usa.

TITOLO I
DELLA LIBERTÀ E DELLA DIGNITÀ
DELLA LAVORATRICE

Tra i molti compiti delle donne al lavoro, o al potere (utile equivoco), c'è offrire spunti di conversazione.

Tina Anselmi, prima donna in carica come ministra del lavoro, giurò nel 1976. Il *Corriere della Sera* titolava con un calembour: “*La ministro al lavoro*”. La prima intervista si intitolava: “Davanti a lei non fuma nemmeno Lama”. La prima domanda: come dobbiamo chiamarla? *Signorina* ministro? Anselmi era nubile. L'appellativo onorifico per rivolgersi a un ministro della repubblica, da protocollo, sarebbe stato eccellenza.

Gli anni hanno archiviato l'appellativo; non il dibattito sulla flessione di “ministro”. La prima donna presidente del consiglio, nominata quarantotto anni dopo, nel primo giorno di incarico dirama una circolare: firmerà al maschile – “*il* presidente” – le comunicazioni ufficiali, e dispone che i giornali facciano lo stesso.

La circolare scuote la sonnolenza delle redazioni. In un quotidiano di sinistra il direttore (maschio, declinazione indisputata) dirama un'altra circolare: se vuole essere chiamata *il* presidente, allora noi obbediamo. Le redattrici – ruolo non di potere, dunque tranquillamente declinato – diramano una controcircolare: noi scriviamo *la* presidente, i capi se vogliono correggerlo facciano loro. Dirama una circolare anche il sindacato della

Rai, Usigrai: si deve scrivere e dire *la presidente* “come da policy aziendale” perché la grammatica non basta, e contestare prevedibili ordini di servizio. Per giorni la questione tiene banco sui giornali, sui social, a tavola, dove chi è a favore di “il presidente Meloni” schiera, come da sempre, le punte di diamante dell’argomentazione pro-maschile indistinto. *Avvocata* è ridicolo (ma il *Salve Regina*?), *architetta* un po’ *cochon*, allora adesso dovremo anche dire *baristo* o *giornalista*? (No.)

Poi viene superata da un nuovo dibattito. Meloni porta con sé la figlia a un G20: avrà fatto bene? Avrà fatto male? Voleva dirci che il primo compito di una femmina è fare la madre? Che garantirà i nidi in ufficio? Che se il lavoro non ti permette di andare dai figli devi portarti i figli al lavoro come Maometto alla montagna? Che a un padre non si può lasciare un bambino nemmeno per un minuto? Samantha Cristoforetti si porta forse i figli su Marte? E perché no? Ma la bambina non doveva essere a scuola? Certo con uno stuolo di tate siamo brave tutte; certo Ursula von der Leyen ne ha fatti sette; mamma ma io posso andare su Marte se tu ci vai?

Susanna Camusso, segretaria cioè dirigente massima della Cgil, nominata nel 2010, chiedeva allora di essere chiamata “il segretario” per non sembrare una dattilografa. La ginecologa femminista Alessandra Kustermann, che ha fondato a Milano un pronto soccorso per le vittime di violenza sessuale (più di trentamila assistite dal 1996), racconta che “ho sempre chiesto di chiamarmi primario e direttore: erano altri anni. Volevo poter piangere ai racconti delle mie pazienti, ed essere lo stesso *presa sul serio*”. Erano altri anni; ma anche oggi il frusto dibattito sui femminili professionali riflette un’etica del lavoro. A partire da cosa si intenda per *essere presi sul serio*.

Una documentarista a me cara che “ce l’ha fatta”, cioè che fa il suo lavoro al massimo livello ed è *presa sul serio*, e scrive libri, intervista potenti, gira il mondo, racconta di quando è salita su un aereo verso l’Iraq “con le tette che perdevano latte, e piangendo al pensiero di lasciare mio figlio di poche settimane”. Nella narrazione che lei fa di sé, e che tutti fanno di lei, quello stillare di latte e di lacrime è il suo passaporto verso la fortuna; le colleghe meno contente, relegate a lavori più ingrati e a carriere nelle retrovie, di lei dicono sempre che il suo successo “lo ha meritato, perché lavora come dieci persone”. Lavorare *tanto*, in un’epoca piena di disuguaglianze che ammette meno di tutte quella, implacabile, del talento, è nella vulgata la sola ricetta accettabile per il successo, la cui natura capricciosa e forse iniqua si preferisce dimenticare: il terreno della tigna è assai meno scivoloso di quello dell’estro. Soprattutto quando ad avere successo è una donna, che quando ce la fa trova subito un parente o un amico che per la stampa la definirà – credendo o forse sapendo di facilitarle le cose – una “secchiona”, una sgobbona, una stacanovista.

Anche per questo, potersi fermare in ufficio *tanto* anzi tantissimo è il premium che – tutti lo danno per scontato, nel dibattito sulla questione di genere al lavoro – un dirigente uomo ha *per natura* su una collega donna, che a un certo punto volente o nolente viene richiamata a casa, deve fare altro. Nella mitologia professionale del mio mestiere, ma ogni campo ha le sue, è entrata per esempio la vita di Gaetano Afeltra, leggendario vicedirettore del *Corriere* che viveva in albergo pur avendo famiglia, perché un giornalista deve sempre essere a disposizione del giornale. Un uomo *può* – che fortuna – lavorare tantissimo; una donna, a un certo punto, non più. Rispettare senza eccederli i già esosi orari di lavoro, come scritti sul contratto, è un concet-

to talmente stigmatizzato che negli Stati Uniti lo chiamano *quiet quitting*, equiparandolo a una dimissione silenziosa; “far cadere la penna” nel minuto in cui l’orario finisce è un comportamento che nessuno, almeno a voce alta, considera positivo.

Assorbiamo queste nozioni attorno a noi dal minuto in cui mettiamo piede in un posto di lavoro, spesso cooptate da un uomo che ci ha preferite a un nostro coetaneo perché “le femmine sono più brave di noi maschi” (frase che, detta sul lavoro, dovrebbe fare lo stesso effetto descritto da Natalia Aspesi del dirsi femminista di un uomo su chi se lo fosse trovato a letto: “su le mutande, e via”).

E nel frattempo, proprio come il latte, queste retoriche professionali sgocciolano attraverso le menti di dirigenti, amministratori, capireparto, anche nei lavori di poco o nessun prestigio. Quelli che nessuno si fa problemi a flettere al femminile: la commessa costretta a indossare le corna da renna a Natale e un fiocco di tulle a Pasqua e a fare straordinari ordinati all’ultimo minuto; l’oscura redattrice; la cameriera a cui il titolare del bar tocca il culo; la professoressa delle medie costretta a trasferte di chilometri; l’impiegata che muore di noia; la donna delle pulizie; l’operaia che se non sta attenta finisce stritolata da macchinari non a norma; le firmatarie di dimissioni in bianco; le infermiere in trincea nei pronto soccorso, che infatti si licenziano a migliaia. A tutte, anzi a tutti e tutte, è chiesta reperibilità continua, produttività massima, abnegazione religiosa, obbedienza militare.

Anche le critiche a questo modello si stanno diffondendo sui giornali, sui social, nelle librerie. Ma in qualche modo restano teoriche, arretrate principalmente dalla resistenza di chi gestisce e organizza il lavoro. E dalla comoda obiezione che sempre è in agguato quando si parla di merito, di successo e di percorsi professionali: che a protestare per le condizioni del lavoro,

per i valori premiati nell'accesso alle posizioni più gratificanti o influenti, per le culture aziendali fordiste, siano le persone più pigre o le meno brave. Salire sull'aereo con le tette gocciolanti è segno di un'ambizione fortissima, che va solo premiata: meno enfasi si dà in genere alla presenza di un compagno che fa la sua parte, e mai nessuna a politiche aziendali che consentano di ritrovare il proprio posto di lavoro, tornando da un congedo, più o meno come lo si era lasciato.

Così le donne al lavoro, e le tante che dal lavoro rimangono escluse, restano soprattutto un fenomeno di costume: l'imprenditrice blatera che assume solo donne over 40 perché hanno già figliato e divorziato; lo storico snocciola le qualità che *storicamente* sono premiate sul lavoro, e spiega che le femmine non sono mai state allevate per averle, giocavano con le bambole! L'Istat rileva che non figliano, e i conservatori esultano: "È perché lavorano!". Gli osservatori sulla violenza di genere declamano i numeri dei femminicidi e tuonano: "È perché non lavorano!". Le "quote rosa" non servono, serve che si premi il merito; le "quote rosa" servono, perché donna poi assume donna; le donne sono le peggiori nemiche delle donne; le donne sono più brave dei maschi; le donne sono più brave dei maschi, ma non hanno autostima non sono assertive non sono lucide; questa non scopa mai? Si può o non si può più dire "donna con le palle"; pro e contro dell'indossare il tailleur grigio ferro da donna in carriera anni Ottanta; pro e contro di fiorami e pizzi nella divisa della dirigente, del guadagnare di più del partner, del dire le parolacce al lavoro, del piangere quando si annuncia una legge sulle pensioni. Ma obbedire per obbedire non stavi meglio mantenuta da un buon marito? Ma sbattimento per sbattimento non potevi fare i figli presto? Le donne in politica vengono tutte da destra, come mai? Una donna di destra al potere è una

femminista? Una donna di destra al potere è una maschilista?
Pole la donna permettersi di pareggiare con l'omo?

Intanto l'occupazione femminile, in Italia, è al 53,2 per cento, penultima in Europa prima della Grecia e comunque lontana dal 60 che i Paesi europei si erano prefissi di raggiungere entro il 2020 con la Strategia di Lisbona, rimasta poi lettera morta. Tra le donne con figli è del 37,2 per cento, cioè lavora poco più di una su tre.

I fattori di questa arretratezza sono ormai così noti che potrebbe elencarli un marziano: divario salariale e stipendi insufficienti, scarse infrastrutture sociali che permettano di conciliare la cura della famiglia con la vita professionale, ambienti di lavoro tossici o discriminatori o perfino molesti. Ma anche, più sfuggente dalle statistiche, un generale senso di mancanza di significato in quello che si fa, di delusione circa un percorso a cui ci si pensava destinate, di bruttezza e insensatezza del lavoro a confronto, per esempio, di quello pur faticoso che si fa per i propri cari (e da cui proprio con il lavoro si era pensato di emanciparsi, cascando invece dalla padella alla brace).

Ma sono davvero problemi soltanto da donne?

Be', no.

Tra il 2020 e il 2022 si è assistito – prima all'estero, e poi anche in Italia – al manifestarsi di una diffusa disaffezione nei confronti del mondo del lavoro. Il fenomeno si è manifestato in vari modi; il più evidente è stata la cosiddetta *great resignation*. Le “grandi dimissioni” sono state molto studiate soprattutto dalle aziende che ne hanno i mezzi (cioè le più grandi multinazionali). Le ricerche sulle *ragioni* di chi lasciava il lavoro si sono moltiplicate: capire perché improvvisamente ci si trovava a gestire o prevedere un ricambio dei dipendenti molto più alto, o

perché era diventato difficile trovarne di nuovi, è stato per la prima volta assai rilevante per datori di lavoro che non sempre, altrimenti, si erano interessati troppo al benessere dei salariati.

Sulle risposte che queste ricerche hanno dato torneremo spesso nel corso di queste pagine: si riassumono, comunque, in insoddisfazione economica, ricerca di maggior equilibrio tra impiego e vita privata, frustrazione circa il clima che c'è al lavoro, i percorsi di carriera possibili, la qualità delle mansioni stesse. Onnipresente, e per le stesse ragioni, sembra la richiesta di una maggiore flessibilità degli orari e dei luoghi: la chiedono, nelle stesse percentuali, femmine e maschi.

Sembrirebbe proprio, cioè, che le “questioni femminili” al lavoro siano anche questioni ambo sessi.

Anche gli uomini, se possono, stanno un po' più lontani dalle luci al neon e dalle scrivanie in compensato dei loro uffici, e anche gli uomini soffrono nel fare lavori *brutti*. Gli stipendi femminili restano più bassi di quelli maschili (meno 15 per cento è la media europea); ma il lavoro povero è in Italia un problema anche degli uomini, i cui salari non reggono la competizione non solo con quelli offerti all'estero, ma spesso nemmeno con il defunto reddito di cittadinanza.

E se il ritornello che “le donne fanno figli sempre più tardi” rimane vero, lo stesso si può dire degli uomini con cui li fanno, stritolati in gavette infinite e anticamere dai salari ridicoli in quasi ogni percorso professionale intrapreso prima dei quarant'anni.

Infine, e forse soprattutto, sempre più persone trovano inefficace o controproducente discutere di questioni sindacali, politiche ed economiche come di fatali disfunzioni mestruali, legate a una biologia che renderebbe le donne varianti minorate del grado zero dell'umano, cioè del maschile (o portatrici di

saggezze inutili nell'agone del mercato come la strombazzata empatia, il dovere del multitasking o una *naturale* mitezza nei modi). E dunque dipendenti che non conviene assumere, creature la cui fragilità va usata per discriminarle, elettori che non importa interpellare.

Sempre più persone – e tra queste certo molte femmine – preferiscono sentirsi *cittadini*: titolari cioè di voce in capitolo circa i processi produttivi e politici che li riguardano. Questo spiega, per esempio, il gran parlare a tutti i livelli di inclusività. Se metà della potenziale popolazione attiva fa fatica con le norme che regolano l'accesso, il collocamento e la crescita nel mondo del lavoro, tanto da restarne permanentemente ai margini, un legislatore che tollera il loro arrancare non è solo sessista, epiteto che peraltro in molte culture professionali è un complimento. È non più democratico.

Quando si parla di femminili professionali, il testo di riferimento di chi difende la necessità di declinare tutto al femminile e combattere il maschile sovraesteso è un documento che la pubblica amministrazione ha adottato nel 1987. Si intitola *Raccomandazioni per un uso non sessista della lingua italiana* e lo ha scritto la linguista femminista Alma Sabatini, morta poco dopo a sessantasei anni. Nata nel 1922, Sabatini mise nero su bianco già allora le rivendicazioni linguistiche che anche oggi molte donne italiane avanzano, sostenendo che “attraverso la scelta linguistica si possa ottenere un cambiamento più sostanziale dell'atteggiamento nei confronti della donna”.

Che cambiando la lingua si possa cambiare la realtà è uno degli assunti più popolari ma anche più disputati di quest'epoca, e per i suoi detrattori distoglie dal concentrarsi sulla “sostanza” (dei diritti, dei valori) che si vuole difendere. Però c'è un passag-

gio che, nella sua sintetica efficacia, prenderei in prestito. “Per parità”, scrive Sabatini, “non si può intendere un adeguamento alla norma-uomo, bensì una reale possibilità di pieno sviluppo e realizzazione per tutti gli esseri umani nelle loro diversità. Molte persone sono convinte di ciò, eppure si continua a dire che ‘la donna dev’essere pari all’uomo’ e mai che ‘l’uomo dev’essere pari alla donna’, e nemmeno che ‘la donna e l’uomo, o l’uomo e la donna, devono essere pari’. Strano concetto di parità, questo, in cui il parametro è sempre l’uomo”.

Così, per provare a fotografare i nuovi sentimenti che circolano a proposito del lavoro negli ultimi mesi, e isolarne le cause, ho pensato di immaginarmi questo *Statuto delle lavoratrici*.

Gli articoli sono alcuni tra quelli che compongono lo Statuto dei lavoratori, con gli stessi titoli; i soggetti interessati, però, sono diversi dall’operaio con la tuta blu sulla cui figura lo Statuto era stato cucito, e sono diversi e nuovi pure i loro problemi. Questo *Statuto* usa un femminile sovraesteso: risolvendo i problemi che escludono le lavoratrici, è la tesi di queste pagine, starebbero meglio tutti i lavoratori.

Quando nel 1976 Tina Anselmi giurò da ministra, in Italia vigeva già da sei anni la legge 20 maggio 1970 n. 300, cioè proprio lo Statuto dei lavoratori. Contiene *Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell’attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento*.

Da quando esiste i datori non possono più sorvegliare i lavoratori con guardie armate o perquisirli all’uscita (art. 2); chiedere a una dipendente se si è sposata o è incinta (art. 8) o licenziarla per questa ragione (art. 18); punire o discriminare chi fa attività sindacale o politica. Ci vollero diciotto anni perché l’ordinamento recepisce queste norme che a noi oggi sembrano elementari:

la prima ipotesi di uno Statuto dei lavoratori era stata formulata nel 1952 dal sindacalista Giuseppe Di Vittorio, ma aveva trovato molte divisioni anche tra i sindacati. L'approvazione, poi, non era stata rapidamente e di buon grado concessa dal legislatore; ci si era arrivati dopo più di un decennio di proteste e lotte collettive anche violente, guidate dal movimento operaio e dagli studenti. Nell'“autunno caldo” del 1969 si era stabilito un record a oggi imbattuto: oltre quattrocento milioni di ore di lavoro in un anno perse per scioperi e altre proteste. L'anno dopo, ecco lo Statuto.

Nei mesi e negli anni seguenti, in un clima di cambiamento sociale diffuso che per molti osservatori era stato proprio lo Statuto a innescare, sarebbero state poi approvate la riforma del servizio sanitario nazionale, il superamento dei manicomi, la legalizzazione dell'aborto, la legge sul divorzio e il nuovo diritto di famiglia.

In materia di lavoro, dopo la Costituzione, lo Statuto è la fonte normativa principale; per molti anni è stata considerata la legge in materia più avanzata d'Europa. Perché? La Treccani riassume così varie fonti: “la *ratio* della legge va ricercata nella volontà di proteggere il prestatore”, cioè il lavoratore, “come parte più debole del rapporto di lavoro”. Lo spirito della norma menziona poi anche “l'esigenza della pace sociale”, e la “produttività”: il sogno cioè non è uno sciopero perenne o l'isola che non c'è o uffici montessoriani, ma solo relazioni più equilibrate tra lavoratori e “padroni”. Ma soprattutto c'è scritto nero su bianco che – a dispetto della tradizionale retorica conservatrice sulla naturale pigrizia umana e sui poveri imprenditori impiccati da lacci e lacciuoli – tra chi il lavoro lo offre, e chi il lavoro lo cerca, c'è un lato che è in vantaggio e uno che non lo è. Che il coltello ha un manico solo, e quel manico non sta, normalmente, in mano ai lavoratori.

Figuriamoci alle lavoratrici. Mezzo secolo dopo non ci licenziano più se ci sposiamo (se restiamo incinte, comunque, buona fortuna), le *avances* di padroni e colleghi hanno un altro nome ed è molestie sessuali, nessuno ci perquisisce all'uscita dal lavoro e l'attività sindacale è dimenticata ben prima che discriminata o punita. Ma cresce il numero delle persone, non solo donne, che faticano lungo tutta la vita per non restare confinate ai margini della popolazione attiva, o per non doverne uscire.

Il femminile sovraesteso di questo gioco che ho fatto tra me e me in mesi in cui tutte le persone a me care hanno parlato assai più di lavoro che di sentimenti, e con assai più sofferenza, indica così non soltanto le femmine che lavorano. Ma tutte le persone che non possono o non vogliono obbedire a regole di produttività, di reperibilità, di flessibilità, potere e gerarchia che informano la maggioranza dei nostri posti di lavoro e che possiamo chiamare maschili, nuovamente solo per convenzione.

Immagino cioè *lavoratrici* i papà che al lavoro chiedono il congedo di paternità facoltativo nell'incredulità e nel disprezzo dei dirigenti; le persone che vogliono fare un buon lavoro, e spesso ne hanno fatto anche la missione di un'esistenza, ma vorrebbero anche poter leggere un libro ogni tanto o guardare in faccia i loro amati a orari non notturni, o potersi ammalare senza venire scavalcati o mangiare pranzo e cena su superfici che non siano la loro scrivania; chi è in difficoltà, soffre di forme di ansia o depressione (un italiano su cinque, nel 2021) e ha bisogno di un ritmo più lento per stare meglio e certo non di uscire dalla vita attiva; chi ha un'età avanzata e una preparazione al lavoro resa inadeguata dai tempi, ed è quindi *poco competitivo*.

Chi ha – come storicamente, e statisticamente, le donne – un salario che da solo non gli consente alcun agio o forse neppure

l'indipendenza e certo non di fondare una famiglia né di abitare *una stanza tutta per sé*; chi non ha – come storicamente, e statisticamente, le donne – una *moglie*, cioè un coniuge la cui esistenza è votata in gran parte ad alleggerire la sua dai lavori domestici, emotivi, di cura. Chi non si trova camicie stirate e pantofole pronte rientrando da una giornata nella quale ha avuto persino il tempo di frequentare un'amante, chi non ha voglia di rivedere nei propri figli degli sguardi estranei, chi è stufo marcio di parlare di calcio con i colleghi o di sbracciarsi al karaoke di Natale; chi si chiede il senso della gerarchia cui obbedisce e lo confronta con il senso esistenziale, quasi sempre più alto, di altri vincoli magari di sangue, o di altri impegni magari interiori; chi nella parabola evangelica si rivede poco in Marta, e assai più in Maria.

Le *lavoratrici* di queste pagine hanno quindi un femminile sovraesteso che è un po' concreto ma molto simbolico. Sono, soprattutto, sempre le parti deboli. Quello che non hanno mai non è per forza il cromosoma Y. È il coltello dalla parte del manico.