

ALDO CARERA e ADRIANA COPPOLA

ponti invisibili

voci di donne, storia della Cisl
1950-2012



CISL
PENSIONATI



ALDO CARERA e ADRIANA COPPOLA

ponti invisibili

voci di donne, storia della Cisl
1950-2012



CISL
PENSIONATI



Indice

Prefazione <i>di Raffaele Bonanni</i>	7
Premessa <i>di Aldo Carera e Adriana Coppola</i>	11
I. Donne, lavoro e sindacato (1892-2009)	
<i>di Aldo Carera</i>	
1. Donne: «una remora non un incentivo» (trà fine Ottocento e inizio Novecento)	19
2. Braci e nuove speranze (dal primo al secondo dopoguerra)	33
3. Nella Cisl: squarci e miraggi (gli anni Cinquanta e Sessanta)	45
4. Lavoratrici e/o femministe? (il decennio Settanta)	85
5. Azioni e realizzazioni (gli anni Ottanta e Novanta)	105
6. Nel nuovo secolo: «un bisogno oggettivo»	131
II. Per ascoltare: legami di voci	
<i>di Adriana Coppola</i>	
1. Tra famiglia e lavoro: le premesse	147
2. Passare all'azione: lotte e legami sociali	185
3. Indugi e buone fortune organizzative	245
4. Emanciparsi, emancipare	315
«Se è giusto si deve fare» (note conclusive)	337
<i>di Aldo Carera e Adriana Coppola</i>	
Postfazione <i>di Gigi Bonfanti</i>	353
Bibliografia	357
Le testimoni, le intervistatrici: cenni biografici	371
Le interviste: cenni metodologici	389
Indice dei nomi	392

«Se è giusto si deve fare, parità è parità»

Ines Ferro (1957)

Prefazione

di Raffaele Bonanni

Questo libro, già nel titolo, esprime un elemento aggiuntivo di fascino e di attrattività rispetto al rapporto storico tra donne e movimento sindacale. Si tratta di una materia che è stata oggetto di un ampio lavoro di studio e di analisi che, nel corso dei decenni, ha prodotto una letteratura vasta e approfondita. Eppure, l'immagine di voci di donne, disposte l'una a fianco all'altra fino a dare vita e forma a un «ponte invisibile», somiglia al tocco di un pennello impressionista capace di restituire, con un'immagine suggestiva, il lungo tragitto di inclusione tracciato, nel corso dei decenni, dal movimento femminile.

Conosciamo bene i rischi connessi alla storia orale e alla memorialistica, ma siamo anche consapevoli - perché rassicurati dalle riflessioni di grandi maestri - delle straordinarie opportunità di conoscenza e di interpretazione che si sprigionano quando la memorialistica si connette a un'analisi come quella sviluppata nella prima parte del libro: il grande storico francese Fernand Braudel l'avrebbe probabilmente definito il racconto della vita di una struttura nella lunga durata.

È esattamente questo, infatti, il punto nevralgico di ogni riflessione sul rapporto triangolare tra donne, sindacato e democrazia: il passo dopo passo, la fatica quotidiana di inserire la vicenda delle donne in uno sfondo sociale caratterizzato dalle grandi battaglie per la dignità del lavoro.

Dobbiamo riconoscerlo senza alterare la storia a posteriori: il sindacato del «secolo breve» è stato caratterizzato da un'organizzazione fordista del lavoro a forte impronta maschile non solo nel lavoro ma anche nella militanza, che lasciava poco spazio all'orizzontalità del pensiero e della pratica femminile, nonché alla capacità tipica delle donne di costruire ponti invece che di alzare barriere.

È quindi fondata e suffragata dai fatti la tesi della prima parte del libro, che fa riferimento a impedimenti oggettivi di «cittadinanza sindacale delle donne», delle quali per una lunga fase si è trascurata, non cogliendola pienamente, la capacità di essere una vera risorsa per la crescita dell'organizzazione.

Quello compreso tra la fine dell'Ottocento e la seconda guerra mondiale è stato, infatti, un tempo di crisi che si cristallizza inesorabilmente; una lunga guerra civile europea in cui soccombono le idee di inclusione, relazione e trasversalità, caratteristiche dell'essere e del fare al femminile.

È l'affermarsi della democrazia che cambia segno e prospettiva alle conquiste delle donne. Una democrazia che mette radici anche grazie alla funzione inclusiva esercitata dal movimento sindacale. E, all'interno del movimento sindacale, grazie alla politica solidale e democratica alimentata e sostenuta senza deroghe ed eccezioni dalla Cisl.

A partire dagli anni Cinquanta, tra gli alti e bassi di una vicenda non sempre lineare, fatta di «squarci e miraggi», come suggestivamente recita il titolo di un paragrafo del libro, la Cisl ha sempre cercato di oltrepassare gli schemi e gli stereotipi di ruolo e, in questo senso, nel difficile percorso di riconoscimento, inclusione e assunzione del punto di vista femminile all'interno del sindacato, dove sono stati istituiti nel corso degli anni organismi specifici femminili, culminanti nell'istituzione del Coordinamento nazionale donne Cisl e dei coordinamenti donne, anche il femminismo ha rappresentato un elemento controverso estremo.

Da sempre la modalità di approccio ai problemi da parte della Cisl è volta a capire e a governare i cambiamenti, cercando nel contempo di mitigare i conflitti e i problemi. Ciò non per il gusto di una moderazione istituzionalmente terza rispetto alla dinamica dei conflitti, ma perché siamo fermamente convinti che il modo migliore di promuovere il punto di vista delle donne sia quello di rendere il più possibile mite e praticabile l'idea di trasformazione sociale che deriva dalla loro ispirazione più profonda e genuina.

Proprio questo approccio - per lungo tempo minoritario anche all'interno del movimento sindacale - ci ha consentito di leggere in anticipo le trasformazioni epocali che hanno coinvolto il mondo del lavoro, il sistema delle professioni e, in generale, quella che un tempo sarebbe stata definita la posizione del lavoratore rispetto ai mezzi di produzione.

Oggi, come Cisl, siamo impegnati in prima linea rispetto alle azioni da intraprendere o sostenere per fare avanzare nel nostro paese la cultura della parità e delle pari opportunità. Abbiamo raggiunto importanti passi in avanti nelle politiche di genere e, più in generale, nella riorganizzazione al femminile del sindacato riformista: da un lato, attraverso la piena consapevolezza di come l'accesso sempre più massiccio delle donne nel mondo del lavoro, e non solo, costituisca uno dei pilastri fondamentali per il rilancio dell'economia nel nostro paese; dall'altro, attraverso l'altrettanto profonda convinzione che sia necessario sostenere e promuovere tutti gli interventi che facilitano l'accesso delle donne ai vertici delle organizzazioni.

Si tratta di processi destinati a produrre profonde trasformazioni dell'assetto civile e sociale; processi che non possono essere elusi e che devono essere accompagnati da nuova legislazione, nuovi approcci e nuova cultura diffusa sul concetto di partecipazione. La trasformazione della realtà, per quanto possa apparire inesorabile, ha bisogno di equilibrarsi anche attraverso il contributo prezioso della storia e della memoria. Capire e ascoltare, comprendere e guardare il futuro rappresentano attività e percorsi che hanno bisogno di una bussola, di un sistema di orientamento, di libri e parole capaci di congiungere armoniosamente la teoria e la pratica, la fatica quotidiana del lavoro e della rappresentanza con la cultura cristiana e solidale di cui siamo assertori e interpreti.

È per queste e molte altre ragioni che, soffermandosi tra le pagine di questa pubblicazione, *Ponti invisibili* - curato da Aldo Carera e Adriana Coppola - può caratterizzarsi come un libro che resterà e potrà contribuire alla crescita di una generazione di donne e di sindacaliste della Cisl capaci di lasciare il segno nel mondo del lavoro, nella crescita dell'organizzazione e nell'affermarsi di una cultura della rappresentanza e della partecipazione di uomini e donne sempre più efficace, equilibrata e pervasiva.

Premessa

La storia delle donne della Cisl inizia con la storia del lavoro femminile nell'Italia di un secolo fa. Poco o nulla si spiega iniziando dal 30 aprile 1950, giorno fondativo della Confederazione italiana sindacati lavoratori. Neppure si riesce a valorizzare in tutta la loro ricchezza le testimonianze delle cislino su cui è costruita questa ricerca se, nell'accostare la loro vita di lavoro e di sindacato, ci si ferma sulla soglia del loro tempo attivo, iniziato con la seconda metà del secolo scorso. Occorre osare di più, ripercorrere un lungo segmento della storia di questo paese che ha sempre fatto fatica a riconoscere dignità all'apporto del lavoro, del lavoro di tutti e delle donne ancor più. Un drammatico anacronismo non aver dato merito a chi, donna o uomo, ci ha messo la fatica di una vita. A chi, senza altra sorte, è emigrato. A chi - ed è il cuore della «questione femminile» - si è trovata ai margini dell'occupazione, perché il lavoro era di una stagione, era sottoccupazione, sempre e comunque dequalificato, sottopagato. Cumulo di fatiche quotidiane che si sommano alle invisibili cure nelle famiglie. Un paese duro e aspro, il nostro, abile nello sperperare, per incapacità ripartitiva, la ricchezza fisica prodotta dal lavoro; incapace di trarre compiuto vantaggio da quel che il lavoro crea in termini di partecipazione umana, di articolazione culturale, di critica lucidità individuale e collettiva nel posizionarsi dentro il fluire di una trasformazione orientata al benessere delle singole persone, delle loro famiglie, del bene comune.

Nell'arco degli ultimi sessant'anni la vita delle donne è cambiata in modo radicale, le disuguaglianze di genere nella sfera pubblica e privata si sono attenuate, l'istruzione femminile ha registrato progressi clamorosi, la quota femminile sul mercato del lavoro è cresciuta costantemente, le dimensioni delle famiglie si sono ridotte e i ruoli al loro interno sono diventati meno rigidi. Non tutto è accaduto: più che in altri paesi europei le strutture portanti della nostra convivenza civile continuano ad essere gravate da ritardi e disequilibri che agiscono sulle differenze di genere. Tanti accadimenti hanno lasciato le donne in ombra nei ruoli politici e sociali, eppure la politica e gli attori sociali sono stati promotori di emancipazione, hanno forzato - in

termini di diritto e di fatto - le resistenze di un assetto le cui tradizionali rigidità non potevano reggere l'avanzare di cambiamenti, significativi ma non ancora decisivi, nel ruolo delle donne in famiglia e nel mercato del lavoro.

Le donne sono questa storia. Lo dicono chiaramente le vite delle 43 intervistate, lo riassumono le voci delle loro sette intervistatrici, una per regione in un campionamento che ha considerato Campania, Lazio, Lombardia, Marche, Piemonte, Veneto e Sicilia. Era questo l'intento del progetto elaborato dalla Fondazione Giulio Pastore e promosso da Liliana Ocmin per la Segreteria confederale della Cisl e da Valeria De Bortoli per il Coordinamento nazionale donne della Federazione nazionale pensionati. Per loro tramite la Cisl e la Fnp non si sono limitate ad avviare una generica indagine sulle donne della Cisl, ma hanno voluto mettere a fuoco successi e disagi della presenza femminile nella vita organizzativa, verificare criticamente l'esperienza dei coordinamenti. Nella necessità di avere per sfondo le questioni del lavoro femminile segnate nella nostra incompiuta modernizzazione.

Con il protrarsi della ricerca (la trascrizione e la gestione di 35 ore di registrazione è operazione affascinante e defaticante ad un tempo; la bibliografia storica sulle donne molto ampia ancorché molte volte ripetitiva) si è giunti a concludere il lavoro nel mentre la Cisl avviava un processo di profonda riorganizzazione che non può non lasciare il segno sulla presenza femminile nelle strutture di rappresentanza della Confederazione, tanto più se si considera la particolare attualità del peso crescente delle donne sul mercato del lavoro e nelle molteplici espressioni delle responsabilità politiche e sociali.

In questa fase di transizione non solo organizzativa, perché molto sarà cambiato dopo la crisi in corso, potrà tornare ancor più utile uno sguardo di lungo periodo. Per verificare se il destino delle donne resta quello di essere «ponti invisibili» nel sindacato, nella Cisl, come in tutti gli snodi vitali della nostra società. Oppure se si avvicina il tempo della visibilità di quel che le donne hanno eretto sui pilastri delle loro specifiche attitudini a costruire relazioni che non si esauriscano nelle spartizioni di potere ma che esprimano un peculiare stile di apprendimento e di espressione della socialità.

Questa attitudine all'edificazione emerge bene nella seconda parte del volume in cui sono riportati ampi stralci delle testimonianze scanditi sulla trama delle vite delle testimoni: l'adolescenza, il precoce inserimento nel

mondo del lavoro, la scelta del sindacato, l'impegno nell'azione di tutela a vari gradi di responsabilità. Ne risulta una crescita individuale e collettiva di cui queste donne sono ben consapevoli e di cui rendono merito, sfumando i momenti difficili, alla loro esperienza sindacale. Con un modo tutto loro di riconoscere il sindacato come soggetto rappresentativo dei lavoratori, che traccia la storia con le sue azioni e con le sue relazioni più di quanto accade quando prevalgono le logiche della contrapposizione tra generi.

Da loro abbiamo avuto conferma di quanto la concretezza delle testimonianze costituisca un formidabile deterrente contro letture forzate dagli stereotipi e dalle ideologie. E di quanto le loro esperienze siano state espressione di modi di pensare, di concezioni, di scelte costruite nella realtà quotidiana come responsabilità verso sé, verso i propri cari, verso i colleghi di lavoro e nel sindacato. Un mondo a più voci in una cornice comune che spiega la Cisl, la sua azione e la sua cultura; che misura le cose accadute, gli orientamenti di valore; che interroga le responsabilità di ciascuno di noi su quanto ancora occorre fare per trarre dal passato quel che di meglio il passato può dare alle donne e agli uomini del lavoro.

Raccolte le interviste, ci si è resi conto che per valorizzarle al meglio occorre fare un passo ulteriore il cui risultato è raccolto nella prima parte del volume: una ricostruzione del contesto in cui hanno operato le donne della Cisl in una prospettiva di lungo periodo, tenendo conto dei dati strutturali del nostro mercato del lavoro così come delle esperienze dell'azione collettiva dei lavoratori e delle lavoratrici, procedendo secondo i canoni della ricerca storiografica che ha preso scuola da Mario Romani e che trova continuità nelle ricerche storiche svolte dalla Fondazione «Giulio Pastore» e dall'Archivio «Mario Romani» dell'Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano. Presso questi enti verranno conservate le registrazioni originarie.

Nel ripercorrere, a conclusione della ricerca, i passi compiuti, abbiamo misurato tutta la riconoscenza verso chi ci ha sorretto man mano. Verso i dirigenti e le responsabili locali dei coordinamenti femminili che hanno selezionato e segnalato le donne da intervistare. Verso le intervistatrici che hanno brillantemente rimosso i timori iniziali su quel compito per loro insolito - intervistare - e sono riuscite a condurre dialoghi essenziali, ricchi di esperienze, idee, sofferenze e speranze: l'essenza di questa ricerca.

Grati, più di tutto, verso le testimoni che ci hanno aperto ampi scorci sui loro percorsi biografici individuali e sono state capaci di indirizzarli verso temi propri dell'agenda del sindacato in questa nostra tormentata contemporaneità. Questioni - di non trascurabile valenza etica - pertinenti il senso e la pratica del lavoro del dirigente, dell'operatore di base, del delegato. Questioni di modelli organizzativi nel sindacato e in famiglia, di significato del lavoro per il mercato e del lavoro sociale, con quanto il primo richiede di efficienza e per quanto il secondo esprime condivisione. Non dilemmi di esclusiva pertinenza delle donne sindacaliste, ma questioni che interessano la società nel suo complesso e che le donne contribuiscono a svelare smascherando gli elementi e le contraddizioni che li hanno generati e li riproducono. Con tutte le specificità della conciliazione tra una vita "normale" e un lavoro - quello del sindacalista - non propriamente "normale".

Un incrocio in cui transitano dinamiche, culture e contesti organizzativi, lì dove si affollano assetti e forme evolutive imprigionate in consolidate asimmetrie di potere tra i generi, non certo a vantaggio delle donne. Ma la complessità dei fattori in gioco non si risolve nella mera chiave organizzativa: quando si incontrano (e non sono proprio casi diffusi) donne che hanno raggiunto ruoli di particolare responsabilità e impegno, si coglie bene quanto non sia stato facile per loro smussare le tradizionali resistenze di genere nella società, nella vita di coppia, nell'organizzazione familiare, nel sindacato. Per questo alle testimoni abbiamo affiancato chi è giunto ai vertici della Cisl a livello confederale e regionale: Annamaria Furlan, Liliana Ocmin, Lina Lucci, Franca Porto. Oltre a Giovanna Ventura che ci ha raccontato spaccati della sua storia di vita.

Al segretario generale della Fnp, Gigi Bonfanti, il riconoscimento per il costante sostegno alla ricerca e alla sua pubblicazione. Un ringraziamento anche a Maria Trentin nuova responsabile del Coordinamento nazionale donne della Fnp.

Aldo Carera e Adriana Coppola

Fondazione Giulio Pastore

*Archivio per la storia del movimento sociale
cattolico in Italia «M. Romani»*

Roma-Milano, febbraio 2014



I.

Aldo Carera

**Donne, lavoro e sindacato
(1892-2009)**

1

Donne: «una remora non un incentivo» (tra fine Ottocento e inizio Novecento)

Retorica e realtà del lavoro femminile

C'è da rendere particolare onore alle prime leader femminili del movimento operaio nell'Italia di fine Ottocento e inizio Novecento e alle lavoratrici che erano con loro. Poche, inevitabilmente poche le prime; di più, ma non moltissime, le seconde. Né altro si poteva pretendere da un mercato del lavoro strutturalmente proiettato verso il passato, così come profondamente ottocenteschi erano gli assetti socioculturali che relegavano le donne alle occupazioni marginali negandone l'apporto sostanziale alla vita produttiva.

In quegli anni, nei paesi europei più avanzati, prendeva forma la seconda rivoluzione industriale, caratterizzata da nuove fonti energetiche (l'elettricità, il petrolio) e da innovazioni tecnologiche e organizzative, premessa dell'organizzazione del lavoro di stampo taylorista e fordista. Come tutte le rivoluzioni, procedeva per slanci disomogenei perché tecnologia, economia e società hanno ritmi diversi e le fasi più dinamiche non fanno che enfatizzare le differenze. Tanto che lì, sui posti di lavoro e sul mercato del lavoro, prevaleva l'immobilismo di una costruzione sociale plurisecolare: non solo le donne erano escluse dalle funzioni di responsabilità, ma le attività lavorative e i ruoli professionali ben distinguevano sfere maschili e sfere femminili (Maifreda 2007, pp. 198-204). Su questi sedimenti prosperava la retorica

della donna diligente, attiva, docile. Metafore che depotenziavano l'apporto femminile in tutti i campi, sino nelle prestazioni domestiche più faticose e nelle impegnative sollecitudini familiari, come se tutto fosse dovuto.

Le lavoratrici erano posizionate sui margini di quell'arretratezza generale e ogni loro atto di emancipazione valeva un passo avanti per la storia del lavoro. In alcuni settori le donne erano determinanti tanto nelle fabbriche quanto in agricoltura e, ancor più, nel vasto campo delle produzioni a domicilio in cui tutto funzionava secondo sistemi e consuetudini antichissime (Pescarolo 1997). Se, in termini numerici, prevaleva ampiamente il lavoro tra le pareti domestiche, altrettanto normale era incontrare donne sotto i portici delle filande sparse in aperta campagna, nelle fabbriche di fiammiferi, nelle cartiere a cernere stracci, nelle cave e nelle miniere a trasportare cesti e blocchi di minerali, nell'edilizia e nei lavori portuali, non più che semplici manovali. Per antica competenza si facevano carico del ciclo tessile meno qualificato (i tessitori per solito erano uomini), in uno stretto intreccio con i compiti domestici e con le tradizioni del mondo contadino, ma non mancavano donne nelle prime imprese meccaniche (Ortaggi Cammarosano 1997, pp. 110-114). All'inizio del XX secolo il lavoro femminile a Milano, città alla guida dell'industrializzazione italiana, era fortemente addensato nelle attività tessili (17%) e nell'abbigliamento (45%). Il precoce aumento delle lavoratrici in altri settori (lavorazione dei tabacchi e della gomma) era dovuto alla scarsa qualificazione richiesta: a fine Ottocento alla Pirelli lavoravano più donne che uomini, ma in seguito si sarebbero ridotte. La presenza femminile era molto forte nel chimico-farmaceutico, nella ceramica, nella lavorazione del sughero (Maifreda 2007, pp. 205-209). A inizio Novecento tre quarti della manodopera tessile italiana era femminile; più del 40% erano ragazze di meno di 20 anni. Nelle classi d'età tra 15 e 55 anni era sposata solo una ragazza su quattro.

Nelle città il regno del lavoro femminile era la sartoria con i suoi piccoli laboratori, oppure il lavoro a domicilio con la macchina da cucire, altre a ricamare, tagliare cravatte, intrecciare la paglia. Tutto era molto aleatorio, incerto. La ricerca di occupazioni extradomestiche stabili e a tempo pieno si esauriva nelle fasi giovanili. Dopo aver messo su famiglia, le donne restavano sul mercato del lavoro industriale per fasi alterne o secondo stagionalità (Musso 2002, pp. 102-106; Id. 2004, p. 20).

In fabbrica le donne erano apprezzate non solo perché costavano poco. Rispetto agli uomini erano sobrie (non si ubriacavano nelle osterie a tempo perso), tranquille (raramente scioperavano), sopportavano condizioni di lavoro durissime, causa di mortalità precoce, malattie generiche e professionali, aborti, danni che incidevano sulla salute dei loro figli. Il sistema di fabbrica confliggeva con gli impegni domestici, per cui gli industriali preferivano assumere manodopera nubile. Una tendenza accentuata dopo l'introduzione della legge 19 giugno 1902, n. 242, sul lavoro delle donne e dei fanciulli, una legge tardiva se si pensa che i *Factory Acts* inglesi del 1860, la legge francese del 1874 e la legge federale svizzera del 1877 avevano limitato l'orario di lavoro, regolato il lavoro notturno e l'astensione prima e dopo il parto; in Italia tutto ciò era stato ignorato dalla legge del 1886 sul lavoro dei fanciulli.

La legge del 1902, detta «legge Carcano», dal nome del ministro proponente, garantiva un mese di astensione dopo il parto e tutelava l'allattamento. Si trattava di norme che non erano riferite alla tutela di specifici diritti delle donne lavoratrici ma, come altri provvedimenti alle origini della nostra legislazione sociale, intendevano salvaguardare i lavoratori più deboli, donne e fanciulli, ponendo divieti allo svolgimento di attività lavorative considerate sopportabili solo dal fisico maschile. Nell'intenzione del legislatore, la tutela accordata alle donne era essenzialmente diretta a salvaguardare la capacità di procreazione, attribuendo alla maternità l'unica loro funzione sociale. L'iter parlamentare della legge 242 fu lungo e faticoso, segnato dalle polemiche tra chi riteneva necessaria una legge che tutelasse in modo specifico il lavoro femminile anche come momento del più ampio processo di difesa dei lavoratori di entrambi i sessi contro ogni forma di sfruttamento, e chi (come le socialiste) riteneva invece che una tutela specifica avrebbe reso il loro lavoro meno conveniente, con il risultato di spingerle fuori dal mercato del lavoro e segnare una battuta d'arresto sulla strada dell'emancipazione. Tenace fu l'opposizione dei primi nuclei sindacali operai che vedevano nella concorrenza femminile una spinta alla riduzione dei livelli salariali. Nella gran parte delle operaie, assenti del tutto dal dibattito, prevaleva un atteggiamento genericamente ostile al lavoro di fabbrica, perché preferivano lavorare in casa e la loro

prospettiva era quella di tornare alle cure familiari con il matrimonio. Sin da quegli esordi fu ben evidente quanto fosse problematico trovare un punto di equilibrio in una materia così complessa (Ballestrero 1996, p. 449-453; Id. 2003, p. 531; Giannini 1999, p. 20). La norma fu così esito di mediazioni che finirono col lasciare ampi margini di discrezionalità applicativa di cui si avvalsero i datori di lavoro forzando la volontà delle lavoratrici.

In quella fase storica, l'inserimento sul mercato del lavoro delle fanciulle e delle donne non sposate non determinava un totale sradicamento sociale dalle famiglie di provenienza. Se il posto di lavoro era distante da casa, gli imprenditori avevano tutta la convenienza a regolare l'intera vita delle lavoratrici, non solo per il tempo passato in fabbrica: nelle grandi aziende tessili le nubili risiedevano in convitti affidati sovente agli ordini religiosi femminili e retti da severi regolamenti aziendali a far le veci dell'autorità paterna (Maifreda 2007, pp. 205-209).

Per consuetudine, una donna guadagnava tra la metà e il 60% di quanto guadagnava un uomo. In fabbrica le gerarchie salariali erano fissate sulla base di una sommaria distinzione per sesso ed età che prevedeva tre categorie: uomini, donne, ragazzi. I dislivelli di professionalità tra i settori accentuavano le differenze retributive: alla vigilia della prima guerra mondiale, agli estremi della scala salariale si contrapponevano le 2,10 lire giornaliere, percepite da una magliaia, alle 5,50 lire di un attrezzista in legno. Otto anni dopo, in fondo alla scala delle competenze professionali troviamo, per le donne, le tessitrici (10,80 lire), per gli uomini gli scalpellini (31 lire). Di gran lunga più contenuti i salari della maggior parte delle donne che, prive di specifiche professionalità, svolgevano attività dequalificate e marginali (Cova 1977, p. 46).

La figura nevralgica sul posto di lavoro era l'operaio di mestiere, maschio e adulto, qualificato, erede di una tradizione artigianale fatta di provata manualità, di consolidate capacità tecnico-pratiche, di forte orgoglio professionale. Abilità riconosciute sin dal tempo delle corporazioni e che, nelle nuove gerarchie del lavoro, si erano poste alla base della riqualificazione maschile nell'uso delle nuove tecnologie da cui dipendeva il successo delle moderne fabbriche del settore meccanico.

Tanto l'uomo era considerato interprete attivo della modernità del lavoro, tanto le donne erano apprezzate in termini di attenzione, precisione e manualità; doti preziose ma considerate di limitata utilità, adeguate a occupazioni leggere, dove servivano molte altre competenze oltre a una buona manualità. Frammenti di una distinzione ideologica a tutto vantaggio della componente maschile che, in analogia con la vita quotidiana, era valutata in ragione della forza fisica, del potenziale professionale, dell'apporto intellettuale e dell'attitudine al comando. Nell'Italia liberale, ma anche per molti decenni a seguire, in termini di rappresentazione sociale l'ingresso della donna in fabbrica era considerato destabilizzante per la famiglia; sul piano psico-fisico, argomentazioni pseudo-scientifiche asserivano che matrimonio e maternità debilitavano il fisico femminile e talvolta mettevano in dubbio la tenuta psicologica delle donne, già considerata consona, peraltro, ad atteggiamenti remissivi e passivi (Maifreda 2007, pp. 214-215).

Lungo i primi decenni del Novecento, indistintamente dall'area territoriale di appartenenza, al datore di lavoro le donne davano sicurezza per le poche pretese professionali e per una somma di impegni e interessi che le sfiancava fuori dalle officine, nei campi e nelle premure familiari. Priorità antiche, di cui si facevano ulteriormente forza i «padroni» che - così leggiamo in una denuncia di inizio Novecento - avevano a che fare con una lavoratrice «sfibrata e apatica [...] [senza] tempo ed energia da dedicare alla difesa, pur così urgente, de' suoi interessi di mestiere» (Gabaglio 1963, p. 204).

La fatica quotidiana assorbiva l'intera giornata e abbatteva ogni aspettativa di miglioramento professionale, essendo altrove, nelle famiglie, il punto di gravità della vita e delle responsabilità.

Le strutture familiari potevano essere molto grandi, o piccole, estese o nucleari. Molto dipendeva dal ceto sociale, dall'area geografica e dal contesto urbano, con i suoi costi e le sue frantumazioni. In città tutto si riduceva a piccoli nuclei, a rischio di isolamento. Negli ambienti rurali le grandi famiglie mezzadrili potevano contare fino a quaranta persone e molte volte erano incluse in piccole comunità dai forti legami sociali. La rigida distinzione familiare dei ruoli maschili e femminili, in vigore di norme sociali e civili che sanzionavano la subalternità, non facilitava le manifestazioni di autonomia individuale. La socializzazione seguiva altre forme, altre modalità. Nel mon-

do rurale era insita nei rapporti comunitari e nell'intersezione di antiche tradizioni di solidarietà. Nei ceti popolari urbani l'isolamento era percepibile ma ancora penetrabile: per le casalinghe e per le lavoratrici a domicilio le relazioni sociali erano incluse nella quotidianità degli incontri al mercato o ai lavatoi pubblici (Willson 2011, pp. 8-13, 21-22), nel tessuto delle ampie ramificazioni parentali di vario grado, negli scambi di favori tra vicine, negli incontri durante le cerimonie religiose.

«Gli uomini buttano a monte il gioco...»

Al centro del mercato del lavoro e forti delle competenze di mestiere, che davano loro forza contrattuale, furono gli uomini il nerbo delle prime organizzazioni sindacali, numericamente ristrette ma sufficientemente coese, tanto da porsi come punto di aggregazione per le spinte rivendicative provenienti da quelle fasce lavorative deboli di cui le donne erano parte decisiva. Le prime associazioni operaie furono profondamente segnate dalle esperienze collettive degli operai qualificati e specializzati (Bertucelli 1997, p. 26). Le rigidità del mondo del lavoro rendevano difficile ogni cambiamento anche sul piano sindacale ed erano tanto solide da permanere lungo l'intero Novecento. La cultura, i valori solidaristici e le linee d'azione delle organizzazioni operaie, cristallizzate su contenuti quasi esclusivamente maschili, rendevano difficile interpretare compiutamente quanto fossero profondi gli effetti dell'innovazione tecnologica e organizzativa delle imprese sul piano rivendicativo e contrattuale per tutti i lavoratori. Sfuggivano la complessità e le articolazioni dei rapporti con un padrone sovente avversario, poco propenso a riconoscere il valore del lavoro in sé, orientato a discriminare sul rispetto della persona, a volte intermediario, altre volte produttore-alleato, comunque quasi esclusivamente maschio.

Piccola era la quota femminile nelle manifatture moderne: a inizio Novecento si stima che il 32% delle donne lavorasse a salario, ma si trattava in gran parte di lavoratrici dei campi e nulla o quasi sappiamo dell'occupazione informale. Nelle fabbriche la solidarietà scaturiva prevalentemente dal lavoro, da quelle condivisioni che hanno dato forma alle prime organizza-

zioni di resistenza. Militanti, o anche semplicemente donne che reagivano scioperando alle situazioni di più pesante sfruttamento: tessili e mondine tra Lombardia e Piemonte, salariate agricole in Emilia, addette di zolfara in Sicilia. Tra i 700 mila scioperanti conteggiati tra il 1900 e il 1902, circa 150 mila erano donne (Gabaglio 1963, p. 205). La partecipazione ai conflitti di lavoro era parte di una progressiva presa di coscienza dei disagi, non solo femminili, dei lavoratori dipendenti, soprattutto nelle aree del paese che stavano vivendo un primo processo di industrializzazione (Carera 1979, vol. I, pp. 71-132).

Gli scioperi socialisti di matrice femminile avevano fama di essere agguerriti, indisciplinati, di breve durata e persino violenti; poco cauti perché solo una minoranza delle scioperanti era iscritta al sindacato e prevaleva lo sfogo istintivo e inconcludente della ribellione (Accornero 2011, p. 39). Condizionate dai ruoli sociali tradizionali, le donne erano in difficoltà a costruire relazioni sociali stabili sul lavoro e, più degli uomini, erano esposte alle pressioni padronali. Neppure era facile, per loro, riconoscersi nelle prime leghe, la cui linea era dettata da una dirigenza maschile che vedeva nell'occupazione femminile una concorrente sul mercato del lavoro (Casalini 1998). Per conseguire miglioramenti stabili nelle condizioni di lavoro, le donne - non diversamente ma ancor più degli uomini - dovevano poter contare sul consolidamento organizzativo del sindacato. Cosa non facile per un movimento operaio esposto al perdurare dello spontaneismo e all'invasione delle pressioni politico-ideologiche rispetto alle concrete esigenze di tutela cui le donne erano più direttamente interessate.

Pur condizionate da situazioni ambientali e culturali poco o nulla favorevoli all'emancipazione femminile, con una soglia di analfabetismo superiore al 50% (gli uomini erano al 42%) e con la difficoltà di pagare le quote, dati i bassi salari, già a fine Ottocento erano sorte associazioni femminili tra le fila socialiste e, poco più tardi, nacquero tra le donne cattoliche. Le sezioni femminili erano considerate come «pupille» nelle organizzazioni prevalentemente maschili, almeno sino a quando le donne non facevano valere le proprie opinioni. Se insistevano - denunciava una militante socialista nel 1892 - nonostante le garanzie previste dagli statuti sociali, gli uomini «buttano a monte il gioco e si appellano alla qualità di padri, di fratelli, di mariti, preten-

«...dando che a questi titoli, le socie si rassegnino e cedano sempre» (Gabaglio 1963, p. 206). Solo quando superarono il timore di veder crescere nuove concorrenti su un mercato del lavoro squilibrato a favore della domanda, le dirigenze maschili si fecero consapevoli che i livelli retributivi, i carichi e gli orari di lavoro delle donne erano parte di tensioni strutturali che non facevano distinzioni di genere e che la questione della parità salariale denunciata, a fine Ottocento, nelle prime assise del movimento operaio socialista corrispondeva a differenze oggettive non più tollerabili.

Per incidere sulle cose, secondo la prospettiva riformista delle leghe rosse e delle leghe bianche, occorreva puntare sul consolidamento organizzativo e contrattuale, superando l'intrinseca debolezza dello spontaneismo delle origini (Rigola 2006). Obiettivo per nulla facile da conseguire, in presenza di una manodopera instabile, non qualificata, scarsamente concentrata. La massima instabilità riguardava il settore tessile, quasi esclusivamente femminile nelle prime fasi del ciclo produttivo, caratterizzato da un mercato del lavoro premoderno, in buona parte stagionale, esposto a un forte turn-over per la generale consuetudine di lasciare in modo definitivo le manifatture al compimento dei vent'anni d'età per dedicarsi ai carichi familiari. Le basse potenzialità di sindacalizzazione incidevano sulla stabilità organizzativa e sulla capacità di agire in rappresentanza di specifiche esigenze di tutela corrispondenti a mercati del lavoro ben determinati. Ne era pesantemente condizionata la stessa possibilità di esprimere una leadership sindacale tratta dall'attività professionale. Esempio il caso delle federazioni tessili piemontesi e lombarde, sia socialiste sia cattoliche, che concentravano la maggior parte della produzione italiana di seta, lana e cotone. Oltre al costante disagio nell'alimentare i bilanci sociali, sempre in sofferenza per la modestia delle quote misurate sui bassi salari delle iscritte e per l'instabilità occupazionale, esse risentivano dei bassi livelli dell'alfabetizzazione femminile e, in generale, del tradizionale portato culturale, proprio del mondo rurale, sul ruolo sociale delle donne. Una serie di vincoli che diede adito a generalizzazioni penalizzanti anche nelle prime sedi istituzioni governative sorte a inizio Novecento per seguire i problemi del lavoro: nel 1910 il socialista Angiolo Cabrini si oppose all'inserimento per obbligo di una donna tra le rappresentanti del settore tessile nel Consiglio superiore del lavoro,

argomentando che le donne «non sono il nerbo dell'organizzazione» ma che, anzi, «l'organizzazione in tutte le sue attività si somma e si concentra nell'elemento maschile, come unità fattiva, cosciente» mente la donna «è assente, subisce, non consiglia, non discute, non sa. È una remora, non un incentivo» (Saba 1978, pp. 67-68).

Furono dunque i tessitori, posizionati nella fase finale del ciclo tessile (quella a maggior valore aggiunto) e gli operai più qualificati di altri settori portanti quale il metallurgico, a garantire la stabilizzazione organizzativa delle federazioni socialiste, ma non sino al punto di conseguire un consolidamento adeguato alle necessità di tutela dei lavoratori e delle lavoratrici. In particolare, nel tessile, l'articolazione delle mansioni e delle competenze negava di fatto l'esistenza di un'identità di classe che non fosse di tipo ideologico: troppo forti le distanze, tra uomini e donne, nei trattamenti salariali, nelle prospettive di carriera, oltre che sul piano della stabilità del lavoro e per le interferenze di ruolo sociale dentro e fuori la fabbrica. Le disomogeneità nel trattamento economico e nelle esigenze di tutela in un settore a grande prevalenza femminile condizionava la forza contrattuale degli uomini, ma il sostegno delle lavoratrici, per quanto non fosse facile da acquisire, era vitale per la sopravvivenza delle leghe che non potevano reggersi per auto-sostentamento maschile.

«Vi siete mai domandate...»

Anche nel caso delle prime leghe femminili, i componenti dei direttivi e il quadro dirigente erano composti quasi esclusivamente da uomini. Il presidente della Lega femminile cattolica del lavoro di Monza, in una riunione del 4 maggio 1901, non poté fare a meno di elogiare «la compattezza delle nostre operaie, che ad ogni minimo incidente si portano tutte unite alla Lega, ciò che i nostri operai non furono mai capaci di fare». Anima della lega erano donne il cui nome poco direbbe, una filatrice, due cappellaie, una sarta (Osnaghi Dodi 1974, pp. 262, 266). Sconosciute pioniere di quel movimento sociale cattolico che, nell'arco di un decennio dalla promulgazione dell'enciclica *Rerum novarum*, accanto alle società di mutuo soccorso e alle associazioni assisten-

ziali, aveva iniziato a promuovere coalizioni permanenti tra i lavoratori che attrassero subito molte donne. Il femminismo di matrice cattolica, oltre alla tutela materiale, si poneva come obiettivo di difendere la dignità delle donne sul posto di lavoro rafforzandole sul piano morale e religioso. Sebbene non puntasse a conquistare nuovi diritti, diede un forte sostegno al lavoro sociale e sindacale concreto, avvicinandosi su alcuni temi alle posizioni delle femministe «laiche» (Gaiotti De Biase 1963; Buttafuoco 1988, pp. 71-88).

L'ampia prevalenza femminile e la localizzazione rurale favorirono l'affermazione delle leghe di ispirazione e di osservanza cattoliche nel settore tessile, tanto che già nel 1908 fu possibile costituire a Como una prima federazione nazionale, il Sindacato italiano tessile (Sit). Era un'organizzazione professionale, cristiana per orientamento e nei principi ispiratori, ma che rivendicava «la più assoluta e completa libertà d'azione, perché possa guidare il suo modo di agire indipendentemente da altre considerazioni [...] o di esigenze che non siano esigenze professionali» (Saba 1978, p. 73). Alla scarsità dei mezzi finanziari, conseguente l'incertezza dell'afflusso delle quote, suppliva il volontarismo dei militanti e un assetto organizzativo fondato sul principio della centralizzazione dei contributi temperato con il rispetto dell'autonomia delle strutture locali.

Per socialisti e cattolici si era solo ai primordi di organizzazioni caratterizzate dalla medesima natura (associazioni di soli lavoratori) e dai medesimi fini (il miglioramento delle condizioni di lavoro e la tutela degli interessi professionali). Un'azione di rappresentanza che, anche nei settori lavorativi ad ampia prevalenza femminile, era orientata dalla prevalente fisionomia organizzativa maschile. Per affermare gli interessi specifici del lavoro femminile occorreva tanto entrare nel merito delle cose quanto aprire qualche breccia nel quadro dirigente. Uno sforzo di messa a fuoco degli specifici problemi delle donne lavoratrici, a prescindere dalle condivisioni politico-ideologiche, venne realizzato dai cattolici nel 1911 alla Settimana sociale di Assisi, con una relazione dedicata alle unioni professionali femminili (Riva Sanseverino 1950, p. 253). Per andare oltre le analisi e dare slancio operativo all'intero movimento non si poteva prescindere dall'inserimento nel quadro dirigente di donne che potessero contribuire ad alimentare la consapevolezza sulle discriminazioni di genere sul posto di lavoro.

Più per merito individuale che per maturazione organizzativa, a inizio Novecento non mancarono leader femminili né tra le fila socialiste né tra quelle cattoliche. Tra le prime, Argentina Altobelli, per vent'anni segretaria della socialista Federazione di lavoratori della terra (Bianciardi 2012; Pepe 2010). Nelle fila cattoliche, Adelaide Coari fu la vivace promotrice dell'azione organizzata al fine di un'emancipazione femminile che non si limitasse alle questioni del lavoro e neppure si esaurisse nel dare alle donne respiro culturale e sociale secondo la dottrina sociale della Chiesa (Colombo 1982). Nel 1907 la Coari in vista del primo Convegno femminile nazionale delle donne cattoliche, lanciò una sorta di appello a un ruolo di rappresentanza politica: «Quante rivendicazioni avete da ottenere voi operaie! Voi vi siete mai domandate perché pure lavorando come l'uomo, siete pagate meno? [...] Non avete mai pensato perché voi che sopportate tante dure condizioni nei vostri opifici, nei vostri laboratori, e sentite vivo il bisogno di leggi che tolgano tante ingiustizie, che riparino tante cattive condizioni vostre, che pongano un freno allo sfruttamento che si fa di voi, del vostro lavoro, non potete portare la vostra voce là dove queste leggi partono, né potete mandarvi nessuno che vi difenda?» (Buttafuoco 1988, p. 81).

Due anni più avanti, Elisa Salerno promuoveva a Vicenza il giornale «La donna e il lavoro», che propugnava l'elevazione femminile, delle operaie in particolare. Una «causa santa» che richiedeva di fornire «armi di difesa alla lavoratrice stessa educandola, istruendola, formandole la coscienza cristiana» (Ropa, Venturoli 2010, p. 76). Accanto a queste e ad altre poche leader carismatiche del femminismo cattolico agivano le volontarie, di ogni ceto sociale, impegnate a organizzare inchieste, dirigere riviste, promuovere iniziative di solidarietà. A esse corrispondeva il crescente accostamento delle operaie tessili e delle lavoratrici dei campi alle leghe femminili «bianche», la cui azione collettiva, orientata alla tutela propriamente sindacale, pur mantenendo in sottofondo un approccio critico sulle implicazioni del lavoro extradomestico, coglieva i tratti di un processo irreversibile che avrebbe inciso positivamente sulla condizione sociale delle donne e sull'affermazione dei loro diritti (Gaiotti De Biase 1963; Buttafuoco 1988).

I dati quantitativi danno conto dell'importanza delle organizzazioni cattoliche per l'emancipazione delle lavoratrici. Nel 1912 le donne non superavano il 15% degli iscritti alle Camere del lavoro socialiste; nelle leghe cattoliche raggiungevano il 40% degli aderenti. Una presenza troppo consistente per poter essere spiegata con dati socio-culturali, magari brutalmente semplificati in una religiosità femminile succuba della Chiesa. Non solo perché buona parte del mondo cattolico, gerarchie comprese, era non poco a disagio nel confrontarsi con la realtà industriale e, ancor più, con le organizzazioni operaie. Quel successo dipendeva dall'atteggiamento dei sindacati bianchi, portati a considerare la realtà delle cose e non a declinare ideologie. La maggiore attenzione al lavoro e alle lavoratrici permetteva di mettere a fuoco le loro specifiche esigenze, le quote di iscrizione erano compatibili con i bassi salari e c'era una maggiore disponibilità ad affidare alle donne compiti organizzativi, pur se non ai vertici dell'organizzazione (Casalini 1998). Come in tutti i processi collettivi, anche le leghe cattoliche scontavano la rigidità delle strutture e dei rapporti sociali nelle aree più arretrate, nel Mezzogiorno in particolare, ove il debole tessuto sociale e l'inconsistenza di un moderno mercato del lavoro rendevano difficile il radicamento dell'associazionismo operaio, ancor più tra le lavoratrici, anche se non mancarono antesignane attenzioni per «la mitigazione del lavoro delle donne» (Di Taranto 1999, p. 201). Più vantaggioso agire negli ambienti irrorati da altre presenze, orientate dall'umanesimo cristiano a vantaggio delle fasce popolari quali, ad esempio, le Figlie di Maria Ausiliatrice che, dal 1872, si dedicavano all'educazione della donna e dell'infanzia con un'offerta educativa peculiare e variegata (Loparco, Spiga 2011).

In quei primi anni del Novecento, socialiste o cattoliche che fossero, le prime «sindacaliste» non si limitarono alla denuncia ma agirono per affermare la concreta utilità dell'azione collettiva, pur riportata a concezioni e intenti molto differenti tra loro, come erano l'affermazione del socialismo o l'orientamento al bene comune secondo la dottrina sociale. All'inconcludenza del ribellismo e alle sue declinazioni rivoluzionarie contrapposero un'azione riformista costruita nei termini di un'emancipazione progressiva che non presupponeva rotture traumatiche con la tradizione. Nella visione delle une e delle altre, la «donna nuova» era ancora collocata nella cornice della

famiglia, si riconosceva in un'identità definita dall'essere moglie e madre, nella concreta esperienza del lavoro. In loro non c'era traccia «dell'esuberanza edonistica» (Willson 2010, p. 41) dei movimenti femministi che, come vedremo, negli anni Settanta del Novecento avrebbero posto l'accento sul piacere e sulla piena realizzazione dei desideri individuali.

2

Braci e nuove speranze (dal primo al secondo dopoguerra)

La guerra al femminile

Non ci fu tempo per consolidare le iniziative pionieristiche del movimento sindacale e operaio: l'irrompere della prima guerra mondiale e la necessità di concentrare gli sforzi produttivi del paese sull'industria bellica ridisegnarono in modo subitaneo il mercato del lavoro. L'apporto femminile più significativo in termini di «lavoro degli uomini» da sostituire fu nel settore agricolo, a supplenza dei circa 2,6 milioni di contadini arruolati nel corso del conflitto. Meno consistente, ma comunque decisivo per l'andamento della produzione bellica, fu l'afflusso di manodopera femminile nelle manifatture, soprattutto nei lavori che non richiedevano qualifiche. Solo per alcune l'inserimento nella vita di fabbrica, una sorta di violazione della sfera maschile, divenne un fatto definitivo. Per la maggioranza, finita la guerra, il tempo tornò indietro: il mercato del lavoro riprese gli assetti prebellici ribadendo le instabilità strutturali dell'occupazione femminile. Così fu, soprattutto, per le molte addette alla confezione dei capi di abbigliamento: circa 600 mila donne, che avevano cucito divise per le forze armate in appositi laboratori a domicilio gestiti direttamente dallo Stato secondo una logica più assistenziale che di mercato, con l'effetto di tenere i salari a livelli molto bassi.

Il perdurare della guerra, finite le illusioni di una breve campagna vincente, rese sempre meno sostenibile la situazione di emergenza lavorativa e sempre più dure le condizioni di vita dei ceti popolari. Esposte più che mai, furono le donne a svolgere un ruolo di primo piano in molti scioperi industriali. Nel tormentato 1917, sebbene rappresentassero solo una minoranza della forza lavoro, le donne costituirono il 64% degli scioperanti nelle fabbriche ausiliarie. Sotto la spinta della necessità di ottenere aumenti salariali o per denunciare il peggioramento delle condizioni di lavoro conseguente la sospensione delle normative di tutela, le agitazioni avvenivano fuori dal controllo del movimento operaio; anzi, spesso i dirigenti sindacali erano contrari a manifestazioni di conflitto. Anche nel mondo agricolo le proteste femminili sorsero spontanee a denuncia dei troppi disagi della guerra e, nell'immediato dopoguerra, non fecero mancare il loro sostegno all'occupazione delle terre.

Sotto tanti aspetti la prima guerra mondiale segnò temporaneamente un cambiamento reale nella vita delle italiane. Le donne sperimentarono nuovi ruoli lavorativi, in fabbrica, negli uffici e nei campi. Abbattendo barriere antiche, si fecero carico di moderne forme di solidarietà verso i combattenti, come tra le file della Croce rossa. L'opinione pubblica vide con favore le motivazioni patriottiche che sottostavano all'ampliamento della partecipazione femminile alla vita produttiva e all'impegno sociale. Sino a che, finite le ostilità ed esauriti gli slanci del patriottismo, status professionali e ruoli di genere ritornarono indietro nel tempo. Con punte di regressione: l'ammissione delle donne «a pari titolo degli uomini a esercitare tutte le professioni e a ricoprire tutti i pubblici impieghi», sancito dalla legge 1176/1919, rimase una formulazione del tutto astratta, in quanto le successive norme applicative preclusero alle donne «ogni funzione direttiva, così come la carriera diplomatica, quella dell'esercito, della magistratura». Non solo: le singole amministrazioni furono abilitate a determinare i casi di esclusione (purché non motivati da presupposte inferiorità intellettuali o morali), così che, ad esempio, alle donne fu precluso l'insegnamento in talune scuole e/o in talune materie in quanto - argomentava il ministero competente - «certi insegnamenti non possono essere affidati alla donna, la quale non dà adeguato affidamento per le sue qualità fondamentali, che non sono modificabili da tirocinio e cultura» (Ballestrero 1996, pp. 458-459; Id. 2003, p. 539). Lo sfavore verso le donne

in posti ambiti dagli uomini era ben radicato, ma soprattutto era destinato a durare nel tempo.

Con la fine delle ostilità, la presenza femminile fu poca cosa nell'afflusso delle migliaia di lavoratori che cercarono un punto di riferimento nelle organizzazioni sindacali. Nel 1920 la Federazione socialista degli operai tessili contava 25 mila donne su 150 mila soci. Esigua sul piano numerico, la presenza femminile si faceva comunque sentire per l'attiva partecipazione all'attività delle leghe e per la «fede e l'entusiasmo» che le donne mettevano nelle battaglie del lavoro (Saba 1979, p. 125). Erano anni carichi di slanci e di tensioni. Presero forma i consigli di fabbrica, che crearono non pochi problemi alle organizzazioni sindacali orientate a migliorare le condizioni dei lavoratori secondo una linea laburista più che a riproporre nel nostro paese le esperienze rivoluzionarie della lontana Russia. Le debolezze di fondo della breve esperienza sindacale italiana si manifestarono pienamente con l'avanzare del sindacalismo nazional-corporativo fascista. Nell'identificazione tra partito, nazione, governo e Stato, il sindacalismo rientrava solo come mezzo per mantenere e consolidare la sottomissione della classe operaia al potere esecutivo che esercitava una generica, e perciò illimitata, vigilanza. La via dittatoriale del fascismo segnò la fine delle libere organizzazioni sindacali, sancita dalla legge del 3 aprile 1926, e alterò tutti i punti di riferimento.

Per la nazione fascista

Le persistenti difficoltà occupazionali e la politica ruralista e familista del fascismo rafforzarono di fatto le differenziazioni dei ruoli di genere sul mercato del lavoro, favorendo l'assunzione dei lavoratori maschi nei servizi e nel pubblico impiego; per le donne venivano ribaditi i lavori considerati tradizionalmente femminili. I discorsi di Mussolini dedicati alla questione femminile - famoso quello del 1925 sul voto amministrativo delle donne: «io credo che la donna non abbia potere di sintesi e che, quindi, sia negata alle grandi creazioni spirituali» - enunciarono l'inferiorità naturale delle donne e la loro inadeguatezza a svolgere lavori di responsabilità. A essi si ispirò una legislazione che impediva loro l'insegnamento della storia, della filosofia e dell'eco-

nomia nelle scuole superiori; progressivamente il regime arrivò a espellere le lavoratrici dagli impieghi pubblici e privati (Ballestrero 2003, pp. 539-543).

Il quadro normativo fascista favorì il lavoro domestico e, con la legislazione demografica e per la protezione delle lavoratrici, promosse il ruolo di moglie e di madre; in tal senso cominciò a operare, dal 1925, l'Organizzazione nazionale per la maternità e l'infanzia. Nelle fabbriche l'introduzione di una legislazione protettiva per le lavoratrici in maternità, aumentando gli oneri per il datore di lavoro, non favorì l'incremento della manodopera femminile. A incidere sulla riduzione dal 39% del 1921 al 33% del 1936 della quota femminile sul totale degli addetti al settore industriale contribuì non poco la perdita di peso del comparto tessile a favore dell'industria pesante, della meccanica e della chimica. Si rafforzò invece la presenza delle donne nel lavoro a domicilio (Musso 2002, pp. 45-46). Nel 1938 vennero adottate norme di tipo espulsivo per limitare la presenza femminile nel settore pubblico e privato; si giunse a definire i lavori propriamente femminili: dattilografia, telefonia, vendita di abbigliamento femminile e infantile, vendita di casalinghi ecc. Solo con la caduta del regime, tra il 1944 e il 1945, vennero rimosse tutte le misure restrittive all'accesso delle donne al lavoro.

Durante il regime i contratti collettivi non classificavano il lavoro femminile in base alla mansione svolta, come per gli altri lavoratori: le lavoratrici erano semplicemente raggruppate in un'unica categoria di genere: «donne». Una sorta di certificazione dell'inferiore capacità lavorativa rispetto agli uomini che giustificava le differenze salariali (*Donna...* 1977, p. 54).

Teso all'esaltazione dei valori maschili, veri interpreti della potenza imperiale, il fascismo inquadrò la figura femminile in un'ossessiva campagna di incremento della natalità, tutta rinchiusa in una consolidata dimensione familiare corrispondente all'intento strumentale della stabilizzazione sociale. Contro si mossero soprattutto le istituzioni di matrice cattolica, che si diffusero rapidamente tra le giovani donne. La sola Gioventù femminile, diretta da Armida Barelli, crebbe dalle 330 mila iscritte del 1925 alle 863 mila socie del 1939, una cifra impressionante cui si sommarono le iscritte ad altre associazioni. Minore nei numeri, ma ben più radicata rispetto alle organizzazioni fasciste, la mobilitazione femminile cattolica, pur proponendo un'interpretazione tradizionale dei ruoli di genere, testimoniava

l'importanza della formazione sociale e religiosa del cattolicesimo nella vita di molte italiane. La struttura capillare dei gruppi basati sulle parrocchie e sulle diffuse attività in campo sociale promosse la formazione, nell'intero paese, di reti femminili di solidarietà e rappresentò l'unica alternativa reale alle organizzazioni femminili fasciste (Willson 2010, pp. 146-148).

Nel corso del ventennio gli assetti culturali e politici del fascismo a presidio delle attività produttive e lavorative contribuirono a esasperare la segregazione di genere, sino a far introiettare alle donne stesse lo schema maschilista che sovrintendeva all'accesso ai ruoli professionali, alla distribuzione spaziale delle lavorazioni isolate nei reparti femminili, all'uso di certe macchine utensili piuttosto che di altre. All'Ansaldo di Genova per punire in modo umiliante un operaio la direzione lo mandava a lavorare su una macchina abitualmente utilizzata dalle donne; non diversamente accadeva nelle altre grandi fabbriche, come la Magneti Marelli e la Pirelli Biccoca. Viceversa per una donna poter «fare un lavoro da uomo» aveva un'alta valenza simbolica perché era considerato segno di trasgressione e di inversione dei ruoli. In ambienti lavorativi così assuefatti contesti così socialmente definiti, accadeva che un operaio della Marelli potesse affermare con stupore «è incredibile la capacità di una donna. Quando hanno cambiato le donne con gli uomini sulle trincee, c'erano più infortuni e metà produzione [...]. La donna nella produzione è una macchina di sincronismo, di diligenza [...] in produzione era l'uomo il fallito e non viceversa [...]. La donna è una macchina perfetta» (Maifreda 2007, pp. 211-213). Tanta sorpresa celava l'assoluta incomprensione delle relazioni di potere che presiedevano alla costituzione dei ruoli.

Le articolazioni e le segmentazioni del mercato del lavoro non permettono di generalizzare quel che accadeva nelle grandi fabbriche (nulla o quasi sappiamo sul lavoro femminile nelle piccole ditte artigiane). Un limitato ma costante apporto all'incremento dell'occupazione femminile veniva dal settore impiegatizio, considerato più confacente alle donne che si erano potute avvalere dell'aumento della scolarizzazione femminile prima della guerra e che si portava sulle spalle una lunga tradizione post-unitaria di bassi salari (Odorisio 1996). Tra guerra e dopoguerra la terziarizzazione e la diversificazione produttiva avevano promosso nuove professionalità: alla Pirelli le impiegate salivano dal 7% del 1912 al 29% del 1922; le banche cominciavano

ad assumere donne, prima del tutto assenti. Nella cultura del tempo le mansioni burocratico-amministrative erano comunque sottovalutate rispetto a quelle di fabbrica. Peraltro, anche il nuovo terziario ribadiva la prevalenza maschile nei ruoli dirigenti di concetto, mentre alle donne riservava compiti soprattutto ripetitivi, a bassa qualificazione e con improbabili possibilità di progredire nelle gerarchie d'ufficio. Che fosse negli uffici o nelle fabbriche - denunciava Simone Weil, operaia alla Renault nella Parigi degli anni Trenta - era la rigida disciplina a spezzare la dignità personale della donna, pressata in continuazione dal timore degli ordini. Un'oppressione inesorabile e invincibile (Maifreda 2007, pp. 215-217) che dalla fabbrica si espandeva nella società e viceversa. Solo cambiamenti di portata rivoluzionaria potevano incidere sulla forza di resistenza di un passato che, sotto il regime, era riemerso con prepotenza.

All'alba della Repubblica

Durante la fase conclusiva della seconda guerra mondiale ad alimentare la speranza nel futuro del paese contribuì un lavorio nel tessuto sociale che vide le donne fare la loro parte: nel 1943 l'Azione cattolica, sostenuta dai sacerdoti diocesani, intensificò l'impegno nel formare giovani, maschi e femmine, nel mondo operaio. A Sesto San Giovanni ci si riuniva con regolarità fuori delle fabbriche per riflessioni comuni ma poi si agiva sul posto di lavoro per far crescere un'opposizione silenziosa al regime e preparare gli operai sui problemi sociali. Discussioni sulla *Rerum novarum* e sui testi di monsignor Olgiati, utilissime perché in fabbrica si era all'oscuro di tutto (Crespi 1974).

I risultati si fecero sentire nell'immediato dopoguerra. La ramificazione a vari livelli di queste iniziative favorì, infatti, il processo di emancipazione delle donne nel mondo del lavoro e diede un notevole contributo alla formazione delle élite femminili cattoliche. Delle 21 donne nominate all'Assemblea costituente (pari al 3,7% degli eletti), infatti, le sole sette laureate erano di area cattolica, senza contare Nilde Iotti, in quota comunista, ma laureatasi all'Università Cattolica. Donne e combattive: ai commenti maschilisti che le accolsero al loro ingresso nelle aule parlamentari, la democristiana Angela

Cingolani replicò «Peggio di voi non potremo fare» (Muraro 2011; Serantoni 2009). Il seme di quella che sarebbe stata l'incompiuta femminilizzazione dei ceti dirigenti del paese fu affiancata da un'intensa azione di formazione di insegnanti di scuola elementare e superiore, svolta soprattutto dall'Ateneo di padre Gemelli. Seppur attraversata da conflitti interni dovuti al diverso modo di confrontarsi con la gerarchia ecclesiastica, la presenza dei cattolici nell'Italia democratica prese solida forma per via dell'apporto femminile nelle associazioni più diffuse tra le classi popolari, in prima fila l'Azione cattolica e le Acli.

Con la nascita della Repubblica i cattolici furono chiamati a fornire un apporto decisivo nell'improntare la convivenza civile ai criteri di giustizia e di rispetto della dignità umana. Porsi in alternativa alle forze estranee alla storia e alle tradizioni del paese - caduto il fascismo si prospettava la questione comunista - non significava ipotizzare la restaurazione di qualche forma di *societas christiana perfecta*, ma neppure rinunciare al senso dell'universale proprio del cattolicesimo. Una linea d'azione, che ritroveremo nell'esperienza cislina, riassunta nel motto «educare», cioè dare agli uomini gli strumenti per elaborare in autonomia e responsabilità le risposte a ciò che i tempi e gli ambienti pongono come urgenza, senza affidare solo allo Stato il rimedio dei mali della società. Una crescente e costante attenzione allo sforzo formativo richiedeva una chiara distinzione preliminare tra azione religiosa, azione politica e azione sindacale prima che, di lì a qualche decennio, gli orizzonti della modernizzazione si aprissero sulle terre sconosciute della secolarizzazione e della laicizzazione. In quel dopoguerra l'impegno era tutto concentrato nel dare un contributo decisivo alla formazione delle classi dirigenti democratiche.

Sul piano istituzionale il profilo dell'emancipazione femminile rifletteva tutti i ritardi e le regressioni del percorso storico descritto. La discontinuità più forte venne segnata dall'estensione del diritto di voto, che permise alle donne di recarsi per la prima volta alle urne nel 1946. Una scelta considerata tanto ovvia da essere decisa all'unanimità, praticamente senza discussione, prima che si ergessero insuperabili barriere tra gli schieramenti politici. Altrettanto ovvia era, nei fatti, la partecipazione femminile all'azione politica, oltre le barriere della discriminazione, con irreversibili effetti di massa anche sul piano culturale. Non mancavano neppure piccole ma significative

conferme sulla presenza femminile nei segmenti elitari del paese: nel 1946 il 3,8% dei deputati erano donne. Poche, certo, ma si tenga conto che nel susseguirsi degli anni, dopo andamenti alterni tra una punta massima del 7,8% nel 1948 e una minima del 2,8% nel 1968, nel 1979 - con tutto quel che era accaduto nei dieci anni precedenti - le donne non avrebbero superato l'8,2%. Le senatrici, inizialmente assenti, nel 1979 non sarebbero andate oltre il 3,4% (Willson 2010, p. 257).

Il clima culturale e le tensioni conseguenti il progresso umano e sociale di quegli anni vennero nobilitati da rilevanti atti istituzionali emanati a livello internazionale e nazionale. Ancor prima della fine della guerra, la *Dichiarazione riguardante gli scopi e gli obiettivi dell'Organizzazione internazionale del lavoro*, promulgata a Filadelfia nel 1944, lanciò un forte richiamo alla tutela di tutti i lavoratori, non delle sole donne, ma il lavoro femminile, per la sua particolare fragilità, era nel cuore della denuncia che «il lavoro non è una merce» (Oil 1944). In ragione della lotta alla mercificazione del lavoro, la *Dichiarazione* affermava che la lotta alla povertà e la diffusione del progresso sociale erano possibili solo ponendo come «condizioni essenziali» la libertà di espressione e la libertà di associazione, tramite insostituibili del conseguimento della giustizia sociale, di una pace durevole, della democrazia, dell'uguaglianza di tutti gli esseri umani, indipendentemente dalla razza, dalla religione, dal sesso.

A fine 1948 la *Dichiarazione universale dei diritti umani* (Onu 1948) ribadiva il diritto di ogni individuo, senza discriminazione di genere, a eguale retribuzione per eguale lavoro (art. 23). In termini di affermazioni di principi, il dopoguerra sanciva l'inizio di una nuova era per l'emancipazione femminile ma, sul piano applicativo, tutto era affidato a realtà economiche e sociali gravate da persistenti discriminazioni. Per alcuni decenni l'Onu ha dovuto dare priorità alla codifica dei diritti civili e legali delle donne; la lotta per l'uguaglianza sul lavoro è venuta in una fase successiva, quando ha preso corpo una strategia globale a garanzia dei diritti alle donne. Nel frattempo, numerose norme internazionali avevano influenzato il diritto interno dei vari Stati: la *Convenzione sull'uguaglianza di retribuzione*, approvata dall'Oil nel 1951 ed entrata in vigore nel 1953 (Oil 1953), il Trattato di Roma del 1957 (art. 119) (Cee 1957) e la Carta sociale europea, approvata nel 1961 ed en-

trata in vigore nel 1965 (Cee 1961), che riconosceva sia i diritti sulle condizioni d'impiego (alla non discriminazione, a una equa retribuzione, a uguale trattamento economico a parità di lavoro per uomini, donne e migranti, alla tutela della maternità) sia il diritto alla protezione sociale (assistenza medica e sociale, sicurezza sociale, pensione per gli anziani).

In Italia la Costituzione, entrata in vigore il 1° gennaio 1948, fondava la nuova Repubblica sul lavoro, ma anche sull'uguaglianza tra i cittadini senza distinzione di sesso (art. 3), sulla libertà di associazione (art. 18), sul diritto di ogni lavoratore a una retribuzione proporzionale al lavoro prestato e sufficiente per garantire un'esistenza «libera e dignitosa» a lui e alla sua famiglia (art. 36). L'art. 37 riguarda il diritto della donna lavoratrice, a parità di lavoro, alla stessa retribuzione degli uomini e afferma che le condizioni lavorative devono permettere «l'adempimento della sua essenziale funzione familiare» e assicurare «alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione» (*Costituzione...* 1948). La responsabilità di cura in seno alla famiglia e la maternità vengono assunte a diritti fondamentali della donna, in piena compatibilità con l'attività lavorativa extradomestica.

Nella seconda metà degli anni Quaranta la realtà del lavoro italiano confermava il debole sviluppo dell'occupazione femminile, condizionata dalla consolidata resistenza all'impiego fuori dei settori tradizionali, sia da parte delle lavoratrici che degli imprenditori, con un conseguente elevato livello di disimpiego delle donne, ragione non ultima della formazione di un mercato del lavoro secondario che solo negli anni successivi si sarebbe dimostrato esteso e vitale (Cova 1981, pp. 37-38).

A superamento del quadro normativo del ventennio fascista, gli accordi interconfederali del 6 dicembre 1945 e del maggio 1946 modificarono i criteri di valutazione e retribuzione del lavoro femminile: le lavoratrici venivano ridistribuite per categorie, i cui estremi erano la manovale e l'operaia qualificata; con il risultato che l'esclusione dalla categoria degli specializzati scoraggiava le donne che avevano acquisito elevata professionalità. Gli effetti sui differenziali salariali furono comunque solo parziali. A conferma che il salario femminile era considerato integrativo del bilancio familiare, il valore del punto di contingenza per le lavoratrici venne fissato a livelli inferiori del 13% a quello maschile. In tal modo, si sanzionava formalmente

un differenziale che i datori di lavoro tendevano ad aggravare classificando le lavoratrici in categorie inferiori rispetto a quelle degli uomini che svolgevano le stesse mansioni, per risparmiare così sui salari. Solo in seguito l'accordo di conglobamento (1954), peraltro non applicato alle categorie a maggior occupazione femminile, avrebbe determinato una riduzione dello scarto salariale dal 30% al 16% (*Donna...* 1977, pp. 54-56).

L'unità sindacale e «il problema delle donne lavoratrici»

Anche la ripresa del sindacalismo libero dovette fare i conti con il passato e con la difficoltà a recidere del tutto, sul piano culturale e nelle linee d'azione, le ramificazioni del ventennio fascista. Stratificazioni che agivano sul grado di istituzionalizzazione del sindacato (e dunque sull'esercizio della libertà associativa), sul ruolo della legge (e dunque sulla libertà contrattuale), sull'esistenza di un'unica organizzazione (e dunque sulla libera manifestazione del pluralismo delle concezioni). Nell'immediato pressava la situazione di emergenza che aveva portato le rappresentanze sindacali socialiste, comuniste e cattoliche a sottoscrivere, sotto tutela delle corrispettive forze politiche, la *Dichiarazione sulla realizzazione dell'unità sindacale*, nota come *Patto di Roma* (3 giugno 1944), atto costitutivo della Cgil unitaria. Un accordo provvisorio, destinato a durare quattro anni, che di fatto non definiva una linea di politica sindacale oltre le contingenze immediate (Saba 1994). La divaricazione delle posizioni tra la corrente cattolica e le correnti social-comuniste, sia nella pratica dell'azione di tutela sia nei rapporti con i partiti, emersero con chiarezza sin dal 1946.

Per quanto travagliata da altre priorità, la Cgil unitaria non trascurò il potenziale apporto femminile alla vita organizzativa. Il cattolico Achille Grandi, sei mesi dopo la firma del *Patto*, nell'aprire i lavori del I Congresso delle organizzazioni sindacali dell'Italia liberata (28 gennaio 1945), propose di inserire nel programma di lavoro della Cgil «il problema delle donne lavoratrici». Dopo di lui, il segretario generale Giuseppe Di Vittorio, avviandosi a concludere il rapporto della segreteria unitaria, lamentò come «difetto essenziale dei nostri sindacati l'assenza delle donne al lavoro sindacale. Noi

abbiamo una percentuale elevata di donne nei servizi, negli uffici, ma non vediamo donne nei comitati direttivi dei sindacati, non vediamo donne nelle commissioni esecutive delle Camere del lavoro, delle federazioni nazionali, non le vediamo a questo congresso che non è degli uomini lavoratori, ma è il congresso di tutti i lavoratori italiani, e le donne sono una parte importante dei lavoratori italiani che debbono partecipare integralmente alla vita e alla nostra attività sindacale» (Cgil 1949, pp. 96, 121).

Al fine di incrementare l'impegno nel proselitismo tra le lavoratrici e nella previsione di introdurre di diritto una rappresentanza di donne negli organismi si decise di istituire delle commissioni consultive femminili a tutti i livelli, sia orizzontali che verticali, cui delegare le questioni di genere. Dal palco del Congresso di Firenze del 1947 il segretario generale Giuseppe Di Vittorio diede conto del bilancio «nettamente» positivo delle commissioni, ma dovette prendere atto che la scarsità delle donne presenti in sala testimoniava quanto ancora occorresse fare. Più esplicitamente, una delegata chiese un rinnovato impegno delle commissioni al fine di superare le difficoltà nei rapporti con la base e la sostanziale incomprensione del loro ruolo da parte delle lavoratrici. Fuori del coro, Franca Falcucci, esponente cattolica della Commissione giovanile femminile, si espresse a nome della sua corrente per il superamento dell'esperienza delle commissioni. A suo parere erano tanto valide come segno della presenza femminile nei primi passi della vita organizzativa, quanto inadeguate a una fase più evoluta di coinvolgimento che non poteva reggersi su steccati: «la donna deve avere il diritto, al pari dell'uomo, di entrare non dalla porta di servizio di una qualunque commissione consultiva, ma dalla porta principale. Perché, come affermava Di Vittorio, solo con una partecipazione attiva e cosciente della donna lavoratrice alla vita sindacale l'unità dei lavoratori sarà sostanziale e non soltanto formale» (Gabaglio 1963, p. 220 ss.).

Le voci delle delegate si fecero sentire in tutti i congressi della fase unitaria. Lamentavano il mancato «incoraggiamento» da parte dei colleghi maschi, i quali - non diversamente da quanto accadeva sui posti di lavoro - dimostravano «incomprensione» per l'attività da loro svolta. Una soddisfacente partecipazione femminile alle tornate congressuali periferiche non bastava per superare la «trascuratezza» e l'«assenteismo» delle donne nella vita organizzativa del sindacato.

3

Nella Cisl: squarci e miraggi (gli anni Cinquanta e Sessanta)

Un controverso «movimento femminile»

Nell'arco di un paio di mesi dai fatti del 14 luglio 1948 (l'attentato al segretario del Pci Palmiro Togliatti e il conseguente sciopero politico), che segnarono la fine della Cgil unitaria, la corrente cristiana prese una decisione che avrebbe orientato i destini della Cisl. Sotto la guida di Giulio Pastore e non senza tensioni interne, nel fondare la Libera confederazione generale italiana dei lavoratori (Lcgil) si optò per realizzare nei fatti la libertà assunta nel nuovo acronimo. Libera in quanto aperta a tutti i lavoratori, la Lcgil superava i confini confessionali delle leghe bianche prefasciste e si proponeva - per usare le parole di Pastore - «a quella massa grigia che potrà essere l'elemento determinante di questo sindacato» (Saba 1983, pp. 105-112). Anche se non esplicitato, in quell'indistinto si celava un nucleo consistente di lavoro femminile lontano dal sindacato.

Troppo tumultuosi furono i primi mesi di vita della Lcgil, per declinare al femminile le tematiche di interesse per la totalità dei lavoratori e le questioni organizzative di carattere generale. Il passo più significativo fu la decisione, nell'estate del 1949, di costituire in sede nazionale e nelle organizzazioni periferiche delle commissioni femminili «aventi il compito di sviluppare nelle lavoratrici una più viva coscienza sindacale e la compe-

tenza necessaria per un loro democratico inserimento negli organi dirigenti di categoria, e ciò per assicurare un più adeguato studio ed una più sicura soluzione dei problemi specifici della donna nel campo del lavoro e della famiglia». Nella relazione al I Congresso nazionale (Roma, 4-7 novembre 1949) il segretario generale Giulio Pastore chiariva l'intento di «dare alla donna la consapevolezza del suo peso nel movimento sindacale, nonché di dare ad essa la necessaria capacità ad impostare nei sindacati di categoria la soluzione dei problemi che più la interessano» (Lcgil 1949, p. 25). Nel marzo del 1950 la responsabile della Commissione femminile nazionale della Lcgil, Ines Ferro, dovette prendere atto della grande difficoltà operativa delle commissioni provinciali, nonostante lo spirito di sacrificio personale che animava le responsabili locali «già stanche per il lavoro giornaliero cui sono obbligate» (Ferro 1950).

Un impegno che il 30 aprile 1950 venne affidato alla Cisl. Il *Patto di unificazione delle forze sindacali democratiche*, poi recepito come *Preambolo* allo Statuto confederale, non faceva specifici riferimenti alle questioni di genere. La nuova organizzazione si costituiva come espressione di una volontà associativa dei lavoratori italiani affermando alcuni diritti naturali: al lavoro, alla giustizia sociale, alla partecipazione, a un'occupazione stabile «nella più ampia libertà individuale e familiare», all'assistenza e alla previdenza tramite una legislazione «che garantisca stabilmente il soddisfacimento delle esigenze dei lavoratori e delle loro famiglie, in ogni tempo e luogo ed ogni evenienza della vita». Tra i propositi, il miglioramento delle condizioni economiche e sociali delle categorie meno progredite e la concreta realizzazione del «principio del pieno impiego di tutte le energie lavorative del Paese». Una sequenza di affermazioni e obiettivi di cui il mondo del lavoro femminile era partecipe in quanto più esposto di quello maschile a situazioni di ingiustizia sociale in quanto soffriva l'instabilità occupazionale, i vincoli di libertà stretti tra famiglia e lavoro e le «evenienze» sfavorevoli.

Nella necessità di definire una prima struttura organizzativa, il movimento femminile in Cisl venne configurato inizialmente sulla situazione ereditata dalla Lcgil, senza alcuna specifica disposizione statutaria: una Commissione femminile nazionale, delegate femminili nelle unioni provinciali, rappresentanti femminili in alcune organizzazioni di categoria; alla delegata eletta era

di fatto attribuita la rappresentanza delle iscritte nei confronti degli organismi direttivi (Cisl 1955, pp. 54-55; Gabaglio 1963, p. 221).

In termini di razionalità organizzativa, si trattava di una soluzione ragionevole alla luce dei tanti fronti aperti per rendere operativo il nuovo sindacato. Ma la ragionevolezza organizzativa venne messa in dubbio dalle delegate al I Congresso nazionale (Napoli, 11-14 novembre 1951). Ester Angiolini, della Federchimici, non aveva dubbi: «Noi diciamo: niente da fare! Le commissioni femminili sono superate. Noi vogliamo la parità di diritto negli organi esecutivi (*Vivissimi applausi*)» (Cisl 1952a, pp. 104-105). Angiolini era buona interprete della comune volontà delle donne Cisl di abolire strutture ad hoc e di fondare la sindacalizzazione femminile su un rapporto diretto, più coinvolgente, perché più attento alle esigenze lavorative e più equilibrato in termini associativi, in quanto investiva le donne di tutti i problemi del lavoro, non limitandosi alle specifiche questioni di genere. Non diverso era l'orientamento del segretario generale, la cui «relazione morale» al I Congresso riportava la questione femminile alle difficoltà generali del proselitismo. Pastore affrontava la questione chiedendosi: «ma i lavoratori credono o non credono in questo nostro sindacato?» Il mondo del lavoro, infatti, «giovane quanto il nostro Paese», tende a «stare alla finestra» perché scottato dal fascismo e deluso dal comunismo. I più distanti erano le donne e i giovani, la cui sindacalizzazione, secondo Pastore, richiedeva attenzioni che non ricalcassero vecchi schemi «cioè senza fare degli organismi a sé stanti». A differenza dei «fortilizi» che la Cgil creava per ogni esigenza, la Cisl doveva evitare separatezze: «per noi le donne sono delle lavoratrici, per noi i giovani sono dei lavoratori» con problemi specifici (Cisl 1952a, pp. 61-62).

Nel salone del Museo nazionale di Napoli, la voce femminile più autorevole fu quella di Ines Ferro, che intervenne in qualità di dirigente nazionale del movimento femminile. In sala, ad ascoltarla, le donne erano 36 su 768 delegati: 11 in rappresentanza delle Unioni sindacali provinciali (3,4% su 322), 25 per le categorie (5,6% su 446), di cui 6 della Federtessili (ivi, pp. 7-14). Le sue parole, i termini utilizzati, il dipanarsi delle argomentazioni ci dicono molto dello spirito dei tempi e del clima in sala. Il suo esordio - una ripresa dell'affermazione di Pastore sulla necessità di rispecchiare nella Cisl «l'essenza vera di una famiglia e cioè quel senso di amore e di solidarietà

reciproca che ci aiuta a superare tutti gli ostacoli» - non doveva essere stato recepito al meglio dall'uditorio: «io non raccolgo le interruzioni perché allora dovrei fare dello spirito e non credo che sia il caso che ne faccia». Interprete di un sindacato inteso come una comunità in cui i legami sono forti e non casuali, Ines Ferro denunciava la presenza di preconcetti organizzativi nei confronti delle questioni femminili, tanto da rendere la Cisl troppo poco accogliente («affettuosa») per le donne e da condizionare la crescita delle iscrizioni. Rivolgendosi alle delegate non innalzava barriere di genere: «i nostri colleghi uomini hanno fatto quello che hanno potuto, senza ottenere tutto quello che noi avremmo voluto. Certamente, nell'avvenire faranno molto di più. Però, amiche care, questo dipenderà da noi. A seconda della partecipazione concreta e cosciente che noi daremo alle nostre organizzazioni, noi potremo giustamente chiedere e porre come rivendicazione, non solo nostra ma di tutti i lavoratori, quelle che sono le rivendicazioni esclusive delle donne lavoratrici» (ivi, pp. 120-121).

Sensibile all'importanza della comunicazione, Ines Ferro riteneva che per avvicinarsi di più ai lavoratori non si dovesse puntare sulle «parole forti né tanto meno [su] qualche titolo» di «Conquiste del lavoro», ma su «quel tono di fraternità e di amore verso tutti» in cui si leggevano tutto il suo impegno personale e gli slanci di umanità che l'animavano. Alla Cisl le donne, per la sua voce, non chiedevano altro che «quello che ci spetta in base alla nostra preparazione specifica e in base al contributo che ciascuno di noi può portare all'organizzazione sindacale». Un ultimo «postulato»: «un maggior riconoscimento del contributo che la donna dà in tutto l'ambiente del lavoro, non nell'ambiente sindacale solamente [...]. Se noi dobbiamo tener conto delle attitudini individuali, è chiaro che la donna ha una sua attitudine specifica, una sua attitudine che è generale, ma che non è di tutte. Ma ci sono dei particolari settori ai quali la donna non solo è preparata, è idonea, è consenziente, ma nei quali la donna esplica anche l'essenza vera della sua femminilità [...] e in questi campi io ho sentito una certa ostilità per il lavoro delle donne. Mettiamoci d'accordo allora, cari uomini, perché a un bel momento verrà fuori che anche noi rivendicheremo tutte quante le possibilità, tutti quanti i diritti» (ivi, pp. 121-122).

Tra le rivendicazioni, Ester Angiolini dava un peso prioritario alle normative sulla maternità e a una riforma previdenziale favorevole alle esigenze

delle donne che desideravano occuparsi della famiglia senza essere espulse dal mercato del lavoro, soprattutto se capofamiglia (ivi, pp. 104-105].

Come temeva Franca Falcucci, non era ancora tempo perché le donne uscissero dal recinto del «movimento femminile» costruito con le commissioni ed entrassero nelle strutture dalla porta principale. L'intendimento in ordine di principio, confacente all'identità del «sindacato nuovo», era quello di anteporre alle distinzioni di genere le comuni esigenze della persona che lavora. La via maestra per il diretto inserimento delle donne nelle strutture di rappresentanza dipendeva dall'evoluzione della mentalità e dei comportamenti delle lavoratrici e da un parallelo abbattimento delle barriere da parte maschile. Tutte le altre soluzioni non sarebbero state altro che formule transitorie, allora così come nei decenni successivi per i coordinamenti e per le «quote rosa».

Confermate al I Congresso, le commissioni cominciarono a diffondersi. La relazione scritta su Legnano da Anna De Angeli per il suo corso al Centro studi confederale di Firenze (1953) sottolineava l'importanza del rapporto tra il sindacalismo femminile e un'adeguata base di lavoratrici: «il movimento femminile è molto ben organizzato nella zona. È costituita e funzionante la Commissione femminile composta da otto membri rappresentanti di cate-

goria e di unioni comunali. La forza organizzativa femminile rappresenta la maggioranza degli iscritti; per questo è da tener presente che l'attività economica della zona è caratterizzata dalla produzione tessile e dall'abbigliamento, che assorbe molta maestranza femminile» (De Angeli 1953).

Il 23-24 febbraio 1952, a Firenze si tenne il I Convegno nazionale femminile delle dirigenti Cisl; arrivarono da Firenze, Milano, Nuoro, Palermo, Roma. Aprendo i lavori, alla presenza del sindaco La Pira, il segretario generale aggiunto Luigi Morelli ribadiva

Voci di donne: imparare la vita (1)*

*«eravamo quattro famiglie di
contadini che vivevano insieme»*

*«ero l'ultima di 12 fratelli, la
mamma faceva quel che poteva»*

*«verso i sette anni andai a vivere
con la mia madrina di cresima»*

*«portavamo la polenta ai partigiani
nascosti nel granoturco»*

** In questi riquadri sono riportate
frasi tratte dalle testimonianze raccolte
nella seconda parte del volume.*

la linea confederale: distinguere le donne dagli uomini avrebbe spezzato la visione d'insieme delle aspirazioni dei lavoratori. La riflessione del suo collega di segreteria, Alberto Cajelli, sui temi organizzativi, sottolineava invece che le particolari attitudini delle donne sindacaliste a cogliere le esigenze femminili potevano essere avvantaggiate dalla pratica delle collegialità e dal ricorso alle conversazioni, quell'«esposizione semplice, fatta a pochi compagni di lavoro» in modo pacato, quasi casualmente, sull'«importanza straordinaria del sindacato».

Cajelli suggeriva alle dirigenti di far valere in fabbrica la medesima dote, tutta femminile, con cui in famiglia le donne influenzavano le decisioni, perché più degli uomini erano in grado di conoscere le questioni nel dettaglio; su questa dote, diceva, si era fondato il successo della Cisl tra le mondarine e le tabacchine.

Lasciata scorrere questa visione apparentemente molto tradizionale e strumentale del ruolo delle donne nel sindacato (ma occorrerà riparlarne in sede conclusiva), le due relazioni successive entravano nel merito del «movimento femminile» cislino, in particolare sui compiti e sulle funzioni delle commissioni provinciali. Alquanto sommarie furono le indicazioni fornite dalla relazione di Iole Prampolini («non è facile riuscire ad elencare quali siano i compiti e le funzioni delle commissioni»), se non la divulgazione delle impostazioni «sane» dei problemi del lavoro che più direttamente interessavano la donna, con la preoccupazione che spesso la questione femminile tendeva a travalicare nella politica, come insegnava la vicenda dell'8 marzo, sempre meno una festa sociale e sempre più manifestazione politica di parte. Messa al primo posto, tra gli obiettivi sindacali, l'eguaglianza nella rivalutazione della contingenza, Prampolini chiudeva con l'auspicio che «un giorno» le donne «potranno partecipare senza limitazione all'attività contrattuale».

Voci di donne: imparare la vita (2)

*«la domenica pomeriggio
si doveva ricamare ...
stavamo sotto controllo»*

*«Chiedevamo il permesso per
andare a messa»*

«Sono stata volontaria al Cottolengo»

*«nell'associazionismo cattolico
ho imparato la solidarietà»*

«la fede mi ha aiutata»

«cristiane, non bigotte»

Alla categoria degli auspici apparteneva anche l'aspettativa della delegata nazionale Ines Ferro secondo la quale alla parità salariale, a pari rendimento, si poteva arrivare per via diretta tramite il riconoscimento delle specializzazioni e con una formazione professionale in grado di aumentare

Voci di donne: vita di fabbrica (1)

«perché siamo persone»

«e poi eravamo tutte donne»

«se dovevi andare in bagno ...»

«venivamo punite se qualcuna avanzava richieste»

«il reparto filatura? “Guarda che è una piccola Siberia”»

le competenze delle lavoratrici. Era meno ottimista, la delegata, sulla possibilità di eliminare i licenziamenti a seguito di matrimonio, dato che «gli uomini sono piuttosto solidali tra loro nel desiderio di allontanare le donne dai lavori retribuiti» e che, a volte, le donne erano meno solidali tra loro. In agenda Ferro segnava i problemi del lavoro notturno; la non applicazione della legge sulla maternità per carenza di regolamentazione; il disagio di molte lavoratrici sottoposte con insistenza a visite periodiche vissute come limita-

Voci di donne: vita di fabbrica (2)

«nessuno ti insegnava niente, dovevi rubare il lavoro»

«potevi andare in bagno una volta la mattina e una volta la sera»

«mangiavo un pezzo di pane, nascosto nella tasca, di nascosto, quando andavo in bagno»

«non lo accetto, mi licenzio, datemi i libretti che vado a casa»

zioni della libertà personale, salvo richiamare le stesse donne a curare poi individualmente la propria salute. Al sindacato, secondo Ferro, le donne potevano trasmettere una forza «veramente straordinaria ma assolutamente invisibile», fatta di senso di fraternità, forza che «dilaga larghissimamente nella società», donne con «una sensibilità sottile e una praticità concreta nel campo della realizzazione». La mozione conclusiva del Convegno si articolava in una dettagliata sequenza di richieste che riguardavano tutti gli ambiti: l'agricoltura, l'industria, il commercio, le scuole non statali, gli artisti e i professionisti. Inoltre, riprendendo un'esigenza molto sentita tra le dirigenti, c'era la richiesta di inserire donne ai tavoli delle trattative contrat-

tuali, nelle gestione delle vertenze; e di designare donne nelle commissioni nazionali e internazionali che avessero a tema non solo il lavoro femminile ma anche le questioni di ordine generale (Cisl 1952b).

Donne al lavoro, «mogli a casa»

La salvaguardia della maternità era un punto di impegno costante anche dopo l'approvazione della legge 26 agosto 1950, che ampliava la tutela «fisica ed economica» delle lavoratrici, allungando il periodo di congedo ed estendendone l'applicazione a categorie prima escluse. Sul piano normativo era una buona legge, dato che vietava il licenziamento durante la gravidanza e salvaguardava le lavoratrici madri sino al compimento del primo anno d'età del bambino. Di fatto, per come fu interpretata dai datori di lavoro, in fase applicativa si ebbe una riduzione delle assunzioni delle donne sposate e una spinta generalizzata alle pratiche elusive. Non mancano esempi: negli anni successivi le 400 operaie che lavoravano alla Piaggio al momento dell'assunzione furono costrette ad accettare l'impegno a dare le dimissioni in caso di matrimonio.

Lavorare fuori casa non era un'opzione possibile per le madri che vivevano nei centri urbani. Il modello normativo indotto dallo schema fordista prevedeva infatti, accanto alla divisione del lavoro in base al genere, un sistema di welfare centrato sulla figura del maschio che guadagna il pane, il *bread-winner*, che procaccia risorse per la famiglia (Naldini, Saraceno 2007). Se non erano in grado di ricorrere ai familiari, non avevano alternativa: il sistema assistenziale pubblico, per la carenza di offerta e le distorsioni delle

Voci di donne: vita di fabbrica (3)

*«le donne entravano da una porta
secondaria»*

«le confezioni sono fatte a catena»

«eravamo trattate male dai capi operai»

«anche le cape diventavano cattive»

*«ci davano una compressa di Cebion,
dovevamo mantenerci forti»*

*«insegnavo ai ragazzi quel lavoro lì;
a loro davano una categoria in più,
io sono rimasta sempre lì»*

Voci di donne: scegliere il sindacato

«“Voi siete iscritte?” – “No! Cos’è?”»

«eccoti i soldi, dammi la tessera»

«in mensa, prendo la tessera
e la strappo»

«noi, il sindacato, siamo andate
a cercarlo»

«venivamo puntite se qualcuna
avanzava richieste»

«c'erano grandi inadempienze
contrattuali»

«da noi non c'era, mentre
in Alta Italia c'era»

procedure di accesso al servizio, condizionava la possibilità di affidare i figli piccoli a strutture adeguate; ricorrere all'offerta privata comportava spese superiori al salario materno. Al crescere della domanda supplivano, in significativa parte, gli istituti religiosi. Molto meno diffuso, ma non trascurabile, era l'impatto delle forme di welfare aziendale che si andavano diffondendo tra le grandi e le medie imprese, sia con iniziative dirette dell'imprenditore, sia per via contrattuale, non poche volte interagendo con le amministrazioni locali e con il territorio. Non tutto però dipendeva dalla disponibilità dei posti: le camere di allattamento previste dalla nuova legislazione venivano disertate dalle madri che preferivano ridurre il tempo di pausa pur di recarsi al proprio domicilio perché consideravano le mura domestiche più confacenti allo svezzamento e alla cura dei neonati. Una fatica aggiuntiva cui le giovani, cresciute nella cultura contadina, si sottoponevano di buon grado in nome dell'esigenza di realizzarsi come buone madri di famiglia, non solo come prestatrici d'opera (Carera 2009; Id. 2011). Negli anni Cinquanta, per molte donne, la dedizione alla famiglia non era riduttivamente identificata con un ruolo (la «casalinga»), ma era l'esplicita e socialmente rilevante manifestazione di un'aspirazione personale che, nel realizzarsi prima di cedere al consumismo del decennio successivo – il mito di «carosello» regge dal 1957 al 1977 (Dorfles 1998) –, intersecava collateralmente la formazione di un ampio mercato per i prodotti domestici che alleviavano la fatica e innalzavano concretamente la soglia della vita familiare. Le applicazioni della corrente elettrica e il progresso dei servizi igienici esprimevano modernità sociale e benessere economico. Soprattutto per i ceti inferiori quei nuovi consumi identificavano le novità tecnologiche di massa – il frigorifero, la lavatrice, il televisore – che segnavano il superamen-

to della povertà e di una vita regolata dalla parsimonia.

Non ovunque e non tutti erano partecipi del progressivo consolidarsi delle classi sociali intermedie, quella piccola e media borghesia in formazione che avrebbe contribuito ad abbassare il tasso di attività femminile nei molti casi in cui il miglioramento lento e costante del reddito del capofamiglia consentiva di ostentare la «moglie a casa» come simbolo di status e di raggiunto benessere. Le condizioni di vita dei ceti popolari, delle famiglie dei lavoratori dipendenti, erano ancora misurabili sulla frontiera dell'esclusione dai benefici materiali dell'industrializzazione. Scontavano la persistenza di rapporti di forza che li penalizzavano nella ripartizione di quel reddito che contribuivano a produrre con il loro lavoro: il modello di sviluppo del nostro paese continuava a reggersi sull'applicazione intensiva del lavoro e la misura era il basso livello dei salari. Uno squilibrio che, dai campi e dalle fabbriche, si rifletteva sulle condizioni di vita dei lavoratori, nelle campagne e nelle città, in famiglie che talvolta offrivano solidi sostegni, altre volte esponevano ai drammatici effetti della povertà.

Donne degli anni Cinquanta, che la vita di fabbrica e qualche maternità avevano segnato sul volto precocemente invecchiato. Tracce di quotidianità dense di lavoro, di fatica e di rumore, di cottimi sofferti, di tante multe e di pochi premi di produzione,

Voci di donne: scegliere la Cisl (1)

«gli ideali di mio padre erano la Cisl e la democrazia»

«e poi io, essendo democristiana e battezzata e cristiana»

«non a caso scelsi la Cisl ... mi rendeva libera»

«un sindacato ragionevole»

«aveva un atteggiamento di ascolto»

«la Cisl era l'emblema della democrazia»

«avevo dei valori cristiani ... spero ci siano ancora»

«per l'esigenza di sciogliere un problema»

Voci di donne: scegliere la Cisl (2)

«vedevo la Cisl come più vicina»

«più che per amore ci sono arrivata per esclusione»

«“vorrei iscrivermi” - “ma chi ti manda?” - “non mi manda nessuno. Vorrei iscrivermi”»

«nella Cisl le donne non le hanno mai scartate, anzi»

di macchine industriali impegnative e obsolete, di dure discipline, di commissioni interne. Fuori della fabbrica, piccoli appartamenti o linde casette, ambienti decorosi, densi di mobili e di cose, quel poco che permettevano i risparmi dopo aver tirato su dignitosamente i figli (Accornero 2011).

Per le lavoratrici dei campi e delle fabbriche

Sempre più proteso verso una civiltà industriale che ridisegnava i consumi così come ristrutturava le attività produttive, il mondo femminile proponeva alla tutela sindacale un campo d'azione sempre più impegnativo. Ne era ben consapevole Giulio Pastore che al II Congresso nazionale (aprile 1955) avrebbe evidenziato la necessità di «tentare strade nuove che realizzino più da

Voci di donne: le delegate

«Ci siamo messe noi in commissione interna»

«di nascosto, dentro i bagni abbiamo raccolto le firme»

«mi hanno cercato, per chiedermi se volevo mettermi»

«la notte si andava davanti ai cancelli, di giorno si lavorava»

«all'inizio è stato come portatrice d'acqua»

«dalla mia avevo le tessere, ne avevo proprio tante»

vicino il contatto del sindacato con le lavoratrici e assicurino maggiore partecipazione di esse in tutti i momenti della vita sindacale» (Cisl 1955, p. 55). Negli anni Cinquanta pressoché tutti i documenti congressuali della Cisl, così come delle altre organizzazioni sindacali, contenevano solenni denunce dei problemi specifici del lavoro femminile. Segno, questo, che le resistenze e gli antichi timori maschili si stavano indebolendo di fronte alla crescita del ruolo delle donne sul mercato del lavoro e sotto la pressione delle nuove dinamiche sociali. In via di diritto, la presenza femminile era ormai accettata nelle organizzazioni operaie. Del resto, per le donne non mancava materia da riven-

dicare: la tutela fisica e morale le prestazioni sociali e assistenziali, la riduzione, in generale, delle più evidenti situazioni di discriminazione e ingiustizia. Si pensi solo al persistere dei dislivelli retributivi su cui la casistica era infinita,

anche nei contesti lavorativi più avanzati: nel gennaio del 1950 alla cartiera Ati di Rovereto lo scarto nelle paghe orarie per le mansioni maschili variava tra un minimo di 59,05 lire (scompositore) e un massimo di 99,15 lire (macchinista bicolore); per le donne il minimo scendeva a 35,90 lire (mettifogli in tipografia) e il massimo a 38,85 lire (mettifogli in litografia) (Gadler 2000, p. 108). Poco cambiarono le cose, non solo a Rovereto, nella seconda metà del decennio, quando si cominciò ad affermare organicamente a livello operativo il principio della parità salariale, rompendo una situazione radicata nel costume e che mai nessuno prima aveva posto come obiettivo reale, neppure le forze sociali e politiche di sinistra. Gli anni Cinquanta furono favorevoli per le lavoratrici dei campi, che più di altre partivano da situazioni di pesante discriminazione: il gap tra i salari femminili e maschili si stava riducendo da un rapporto 1 a 2 a un'oscillazione media del 20-30%. Un recupero lento: nel 1960, posto uguale a cento il 1938, l'indice delle retribuzioni maschili era sceso a 90,77 punti, mentre quello femminile era salito a 122 (Cova 1977, p. 92).

Nel concreto dell'azione di tutela, erano i lavori a maggior presenza femminile e più disagiati a richiedere adeguato impegno alle sindacaliste. Sul campo si poteva guadagnare credibilità e ruolo nell'organizzazione. Negli ambienti rurali la Cisl, erede della tradizione delle leghe bianche, non aveva grande capacità di penetrazione tra le masse bracciantili sensibili alle identificazioni classiste, ma era in grado di interpretare le esigenze di alcune specifiche figure lavorative e di corrispondere a esse in modo adeguato. Buoni esempi dell'importanza di tenere stretti i rapporti con le realtà del lavoro.

Nelle storie locali leggiamo testimonianze che raccontano quel che accadeva nelle comunità rurali del Mezzogiorno: «gli uomini sapevano trattarli e poi avevano per noi grande rispetto perché ci impegnavamo parecchio per il mondo del lavoro. Stavamo spesso fuori casa [...] per curare la categoria. Raccogliatrici d'olive, mondine, tessili, braccianti agricole, conserviere, l'impegno era per tutto. Incontri, riunioni, assemblee per diffondere il sindacato, la Cisl. Una delle azioni rimaste impresse nella mia memoria, e nella memoria di tanti, fu l'impegno profuso per le mondine, un migliaio di lavoratrici che ogni anno partivano per il Nord: Vercelli, Novara, Pavia. Spiegavamo loro cosa andavano a fare e le sostenevamo moralmente e fisicamente sul posto di lavoro: le provenienti dai comuni dell'interno, dal Cilento, dagli Alburni,

ad esempio, erano più preparate al lavoro duro delle risaie; quelle che provenivano dai centri cittadini avevano difficoltà ad ambientarsi e a sostenere la fatica dei campi» (50 anni... 2000, p. 41). L'arrivo dal Sud delle mondine segnava l'ultima stagione delle campagne di monda, ormai prossime a cedere il campo ai diserbanti e alle nuove tecniche colturali. Ben più lunga era la storia dei trasferimenti sulle limitate distanze delle province settentrionali più vicine alle zone di risaia. Spostamenti di migliaia di donne, che non rinunciavano a portare con sé, nelle squadre, le ragioni della solidarietà femminile, incontri di generazioni a reggere le prepotenze dei caporali che dall'argine lanciavano ordini perentori.

Da sempre, per le lavoratrici dei campi la condivisione della fatica era palestra di solidarietà nei confronti dei giovani, degli anziani, di chi era in difficoltà secondo la regola che il lavoro comune non doveva essere mai interrotto (Ridolfi, Clerici, Comini 2007, p. 48). Tra le mondine le reti comunitarie intergenerazionali, se ben valorizzate dai sindacalisti, diventavano un tramite fondamentale per rendere operativi i contratti interprovinciali di monda e per consolidare il rapporto tra lavoratrici e organizzazione. Un compagno di corso di Anna De Angeli a Firenze spiega bene che, in provincia di Vercelli, «siccome la prevalente categoria è quella delle mondariso, anche per i compiti continui che gli vengono assegnati, da parte dell'Unione provinciale di Vercelli si tende giustamente a far sì che in ogni comitato direttivo comunale vi sia giustamente la rappresentanza femminile, perché vi sia da costoro apportato il loro contributo di esperienza e di praticità veramente femminile [...]; gli stessi problemi trattati da donne con quella sensibilità femminile che è loro congenita, riuscirebbero ancora più soddisfacenti» (Micheli 1953). Nelle sedi locali della Cisl le lavoratrici potevano trovare interlocutrici competenti e affidabili, non solo generici riferimenti burocratici. In alcune zone le chiamavano le «signorine del sindacato», erano le impiegate che molte volte ne sapevano più dei sindacalisti: «lavoravo in s'officiaddu de su sindacau, sbrigavo certificati e pratiche di assistenza» ricorda con tutta modestia Rina Cirina che, nella sede zonale di Senorbì (Cagliari), gestiva l'iscrizione alle liste anagrafiche da cui dipendevano l'assistenza e il sussidio di disoccupazione dei braccianti e delle braccianti che sommavano solo 52 giornate lavorative annue (Roda 1999, p. 53).

Nel tessile - è il ricordo della bergamasca Maria Belotti - la spinta contrattualista della Cisl, nell'esaltare il ruolo della con trattazione decentrata, aveva dato alle sindacaliste un forte strumento di riscatto (un'«esplosione vera del ruolo femminile»), ma aveva anche fatto esplodere le contraddizioni: «chi lavorava, lottava e organizzava erano le donne, poi comandavano gli uomini» (Baglioni, Corbari 2006, p. 19).

Forse sarà effetto di quella «ripulitura della memoria» che gli storici chiamano retroazione ma, nel raccontare il loro passato, le sindacaliste della Cisl difficilmente si abbandonano alla recriminazione. Le differenze di genere, più che essere percepite come barriere, erano considerate nella natura delle cose, inevitabilmente connesse con dinamiche organizzative e culturali storicamente orientate dagli uomini. In assenza di sovraccarichi ideologici, l'azione quotidiana insegnava che le latenti discriminazioni potevano essere ricondotte a ragione lavorando

con impegno e con quel buon senso che costituisce il sale sapienziale della rappresentanza del lavoro. Con il vantaggio, per la Cisl, di poter contare sul senso di appartenenza maturato nel mondo cattolico.

La Cisl era un'organizzazione molto giovane, ma non occorre aspettare generazioni per verificare le potenzialità della trasmissione familiare della vocazione sindacale. Ci ricorda Carla Magni, iscritta dal 1957 e cislina senza esitazioni: «in casa mia siamo cresciuti a pane, minestra e sindacato» (Casale, Chellini, Gianni 2000, p. 93). I tracciati familiari potevano anche essere imprevedibili, come quello di Vera Acutis. Cresciuta in una famiglia di tradizione anarchica, poi responsabile dei chimici torinesi negli anni Cinquanta, al Congresso della Camera del lavoro unitaria di Torino nel 1946, Vera era stata invitata in quanto segretaria comunale delle Acli. Quando vide che nessuno della corrente cristiana voleva intervenire si fece avanti,

Voci di donne: i primi scioperi

*«non scioperava mai mio padre,
noi invece...»*

*«all'inizio non sapevo neanche
perché scioperavo»*

*«ognuna ha uno sciopero
da raccontare»*

*«abbiamo fatto sciopero
per andare in processione »*

*«se non ci mettono la stufa,
usciamo»*

nonostante la contrarietà dei sindacalisti cattolici, timorosi che farsi rappresentare da una donna esponesse tutti loro, non solo quell'improvvisata portavoce, a salve di fischi e a un nutrito lancio di pomodori in faccia. Così non fu: le sue parole suscitarono applausi tanto da contrariare il segretario del Pci, costretto a intervenire per zittire la platea. Osservava benevolmente Vera: gli altri della corrente quando intervenivano «parlavano con la loro mentalità astratta. Ad esempio uno ha detto: "Le donne lavorano solo per guadagnarsi la pelliccia!". Certo che poi li fischiano! Come si fa, dopo la guerra, con la situazione che c'era! Io parlavo di problemi che anche un non cattolico sentiva, e loro parlavano di pellicce in quell'epoca. Ma l'intolleranza c'era. Ad esempio, io andavo a parlare alla Snia di Stura: se non fossi stata una donna credo che mi avrebbero presa per il collo e strozzata; li vedevo che non stavano nella pelle. Alla Michelin invece mi

***Voci di donne:
formarsi, aggiornarsi***

*«ho cominciato a lavorare subito
e a studiare, da autodidatta»*

*«poi, nel 1970, abbiamo fatto
un bel passo: le 150 ore»*

*«se usciva una legge me la leggevo,
me la studiavo comma per comma»*

*«mi ha istruito a prendere i tempi
per far valere poi le nostre cose»*

erano amici. Dipendeva anche dalle situazioni, dalle persone. C'erano certe fabbriche in cui ci voleva dell'eroismo solo a dire "sono cattolico" o "sono cristiano"». Ma la violenza era solo verbale, dice poi parlando della stessa Snia e della Superga (Lanzardo 1989, pp. 208-209, 238). Accadeva anche - ricordava Piera Fossati, una tra le prime donne dirigenti - che i sindacalisti comunisti partecipassero alle riunioni convocate a sostegno di una vertenza dei tessili novaresi convocata a Castelletto Ticino, nella sala

dell'oratorio (Filippa, Musso, Panero 1991, p. 113].

Non mancano prove che, di fronte a situazioni di particolare disagio, le donne della Cisl erano in grado di reggere lotte durissime. Come accadde verso la fine degli anni Cinquanta, con il susseguirsi degli scioperi nazionali delle lavoratrici del tabacco, a sostegno di un'aspra vertenza per il miglioramento delle loro condizioni economiche e sociali (Cisl 1959a, p. 423; Carbognin, Paganelli 1981, pp. 166-167). Le tabacchine Cisl in lotta poterono

contare, sin dall'aprile 1951, sul sostegno di una loro organizzazione, il Sindacato nazionale delle maestranze addette alla lavorazione della foglia di tabacco (Carera, Saba 1981, vol. I, pp. 5, 138-139], che costituiva una bella eccezione, se si considerano le grandi difficoltà della sindacalizzazione femminile nelle campagne. In agricoltura, le condizioni lavorative più disagiate, con le mondine, erano quelle delle addette alla raccolta delle olive. Nel loro caso, oltre all'esposizione a malattie professionali invalidanti dopo poche stagioni di raccolta, aggiungevano disagio a disagio la rigidità delle strutture fondiarie, l'arretratezza dei sistemi di produzione e l'immobilismo sociale di molte aree del Sud (ivi, pp. 272-274). La situazione di contesto era tale per cui, ancora nel 1959, si era in difficoltà a stabilizzare la presenza delle leghe nei luoghi di residenza delle raccogliatrici; né era facile trovare operatori in grado di promuovere l'azione sindacale durante le campagne di raccolta.

Che in fabbrica negli anni Cinquanta - come sempre, a dire il vero - servissero determinazione e competenza è ben reso dalla testimonianza di una sindacalista, raccolta anni fa per il trentennale della Cisl. Da operaia in un tabacchificio nella piana del Sele, ricorda: «bisognava stare sempre attente perché per niente dicevano: “ti licenzio” [...]. Comunque, io lo facevo egualmente». Poi, passata a tempo pieno in categoria, il direttore, che ben la conosceva e «non mi poteva vedere, diceva: “Questa se ne è andata dalla fabbrica e le operaie la seguono, se dice qualche cosa, la seguono perché sa i problemi, conosce i problemi. Non è una che non ne capisce”».

Quando si andava a discutere con i dirigenti si sapeva quello che si voleva: “Non potete dire a me che non potete, perché io so che per fare questo lavoro...”. Anche per il problema delle qualifiche specificava: “Questa fa la cernitrice, però deve avere una paga, un trattamento migliore di quella che fa l'operaia generica...”. Questo io lo potevo dire a loro, ero a conoscenza, ero competente» (Carbognin, Paganelli 1981, p. 182).

Donne in formazione

In Cisl le donne hanno potuto contare sul sostegno della formazione di base che nasceva un po' spontaneamente ovunque, rivolta ai soci, ai simpatizzanti, ai militanti, ai quadri intermedi: nel solo 1955 vennero effettuati 14 corsi per le mondine. In generale, si trattava di corsi «delle tre sere», talvolta prolungate a sei: i lavoratori si riunivano a sere alterne con i loro dirigenti per discutere di sindacato, di Cisl, di problemi del paese. Nel 1954

Voci di donne: la formazione sindacale

«non ti mettevano allo sbaraglio, ti facevano fare dei campi scuola»

«ho fatto due campi scuola giovani e ho un bel ricordo»

«i turni per i gabinetti, per mangiare, per lavare i piatti»

«ci fece fare un corso di formazione sindacale ... i maschetti invece presi così, nel mucchio »

«allora la formazione era fatta quasi a tappeto»

«sono andata a questo corso ... le tematiche erano interessanti ... c'era un bell'ambiente ... amici »

fu organizzato il primo campo scuola per i giovani, una formula didattica molto efficace (Costantini 1980, pp. 133-134), suscitatrice di grandi entusiasmi e destinata a durare fino ai giorni nostri. La partecipazione era riservata esclusivamente ai maschi, come si poteva dedurre dalla logistica di stampo militare: vita di tenda, tutto molto spartano e, per la mentalità corrente, molto poco femminile. Al di là della logistica e del fatto che il direttore venne subito identificato come «il papà del campo» (*Trenta giorni* 1954), si trattava di un'esperienza formativa centrata su contenuti relazionali (conoscenza reciproca, scambio di esperienze), personali (presa di coscienza dei problemi, verifica della scelta del sindacato, assunzione di responsabilità) e sindacali (agganciare la concreta realtà dei giovani, valorizzare la contrattazione) (Ziantoni 1962; Id., 1963; *Manuale di formazione...* 1960), di grande vantaggio anche per le ragazze. Le quali, tuttavia, dovettero attendere il luglio 1963 per essere accolte a Postiglione, nel retroterra salernitano, non distante dalla più famosa Eboli. Le cento partecipanti al primo turno del primo campo scuola femminile rappresentavano le categorie tradizionali,

tessili, mondine, tabacchine, raccogliatrici del Sud, ma anche i nuovi lavori, elettromeccaniche, perforatrici meccanografiche, analiste chimiche ecc. In gran parte tra i 20 e i 25 anni, molte ancora più giovani, erano state selezionate per alimentare l'afflusso di giovani donne nelle Sezioni sindacali aziendali (Sas), nelle categorie e nelle Unioni provinciali. I contenuti del corso, elaborati dall'Ufficio confederale lavoratrici, guidato da Sandra Codazzi, affiancavano alle materie tradizionali (contrattazione, politiche sindacali, tecniche organizzative) approfondimenti di problematiche specificamente connesse alla condizione delle lavoratrici (Di Marco 1963). L'ammissione delle donne a tutti i campi scuola confederali avvenne cinque anni più avanti (Cisl 1970, pp. 555-557). Né tutto si risolveva in qualche giornata di studio estivo e nella convivialità della vita in tenda; molto dipendeva da un impegno esteso a tutte le giornate di lavoro e da quel che riusciva a fare un'autodidatta. Ricordava una militante perugina, che non era andata oltre la quinta elementare: «ho imparato a fare la sindacalista lavorando nel sindacato; partecipando alle varie riunioni, interessandomi, leggendo, andando al campo scuola, lavorando nelle Acli» (Carbognin, Paganelli 1981, p. 387).

Sin dal 1951, al vertice del sistema formativo confederale, operava il Centro studi di Firenze, sede di corsi impegnativi, una sorta di università del lavoro. Il processo selettivo dei corsisti chiamati a vivere l'esperienza del Centro confermava l'orientamento prevalente a non introdurre distinzioni di genere. Di fatto, solo in pochi casi le classi erano «miste», dato che le donne erano una presenza sporadica: tra i 44 allievi ammessi ai primi due corsi della Scuola superiore di preparazione sindacale (1951-52 e 1952-53), noti come «corsi lunghi» per la loro durata annuale, venne ammessa

Voci di donne: al Centro studi

«Sono stati sei-sette mesi belli, importanti»

«una scuola, faccio presto: durissima. Io ho creduto di morire»

«credevo di avere più difficoltà per la diversità coi diplomati, ma avevamo insegnanti bravissimi»

«sei mesi, è stato un capolavoro perché mi si è aperta la mente»

«un giorno è venuto Storti ... l'abbiamo accolto con "Bandiera rossa"»

una sola donna, Piera Fossati, una tessile novarese. Vale la pena rileggere i suoi ricordi: «pur essendo la prima donna a partecipare al corso non ho mai avuto ostracismi da parte degli uomini. Anzi c'era un certo Friso che veniva dal Veneto che la sera mi faceva un doposcuola per insegnarmi ad estrarre la radice quadrata, perché al Centro studi di Firenze studiavamo elementi di economia, elementi di diritto, cose molto impegnative. Io non so come abbia fatto venendo da una fabbrica, con la quinta elementare e la terza commerciale fatta da privatista [...] per andare al Centro studi io mi sono consigliata con una suora anziana del mio paese. Pensi come erano moderni al mio paese! Mi ero consigliata con il parroco e con la suora, e loro mi hanno incoraggiata ad andare. E non è stata una cosa indifferente, se non avessi avuto loro che mi incoraggiavano... Pensi che ho dovuto imparare l'italiano per farmi capire, perché al mio paese ho sempre parlato in dialetto» (Filippa, Musso, Panero 1991, p. 127).

Le proporzioni cambiarono con il quarto ciclo (1954-55), diventato quadrimestrale: su 25 allievi, sette erano donne. Significative le provenienze territoriali e le appartenenze categoriali: due lombarde, due venete, una piemontese, un'emiliana e una toscana; ben cinque venivano dai servizi, una dai tessili, una dagli alimentaristi. Mediamente molto basso il loro livello di istruzione scolastica. Se, quello stesso anno, nessuna donna era stata selezionata per il primo corso di alta direzione sindacale, limitato a otto iscritti, 42 furono le partecipanti al primo corso per dirigenti femminili riservato alle responsabili provinciali dell'attività per le lavoratrici; più equilibrata, in questo caso, la ripartizione territoriale: 17 del Nord, 14 del Centro, 11 del Sud/Isole. Con tale iniziativa si voleva corrispondere «alle esigenze di questa particolare figura di dirigente femminile, che, di solito, non è a pieno tempo nel sindacato e ha rare occasioni per un'organica formazione, soggetta com'è, inoltre, a un troppo frequente ricambio».

Con la seconda metà del decennio e sotto la spinta del movimento femminile, che nell'aprile 1955 aveva tenuto il suo II Convegno nazionale, la Confederazione potenziava le iniziative formative di genere per corrispondere alla volontà e alle capacità dimostrate «naturalmente» da alcune lavoratrici sin dall'inizio della loro esperienza in Cisl. A tal fine vennero organizzati, d'intesa con le Unioni sindacali provinciali, 21 corsi indirizzati a quadri fem-

minili (tra il 1950 e il 1955 erano stati 12) e numerosi corsi categoriali per lavoratrici. Un'attività relativamente intensa, che aveva permesso una prima selezione di lavoratrici da indirizzare al Centro studi. Tanto che a Firenze, tra il 1956 e il 1958, erano state non solo ammesse ma anche «approvate» 35 corsiste (contro le 8 della prima metà del decennio), poi avviate all'inserimento nelle strutture locali (Cisl 1959b, p. 88). Ma le proporzioni erano chiare: nei primi dieci anni di attività vennero dedicati loro solo 3 corsi (su 104) con 90 corsiste (su 3.078 partecipanti).

La conferma di una nuova attenzione organizzativa all'apporto femminile venne nel maggio 1963, con un corso riservato a 58 lavoratrici entrate nei direttivi delle Unioni provinciali e delle categorie dopo il IV Congresso: 41 provenivano dall'industria (di cui 25 dal tessile/abbigliamento), 14 dai servizi, una dagli enti locali, due erano funzionarie confederali. La costante crescita numerica delle dirigenti periferiche poneva particolari problemi di aggiornamento e di qualificazione che vennero affrontati con una puntuale declinazione didattica (Costantini 1980, p. 129; Id. 1963, p. 24; Costantini, Ugga 1964). In una valutazione estesa ai principali corsi realizzati al Centro studi in un periodo di maggiore ampiezza, tra il 1951 e il 1968, la presenza femminile nei corsi «misti» risultava indubbiamente modesta; non meno modesti, in proporzione, i cinque corsi specificamente dedicati alle donne, per un totale di 155 partecipanti, dato che coprivano poco meno del 2% dei corsi, e poco più dell'1% dei corsisti (Costantini 1980, p. 149).

Per la sua connaturata attitudine a specchiarsi nella vita organizzativa della Cisl, la formazione al Centro studi dava il segno che, con l'inizio del decennio Sessanta, la questione femminile stava guadagnando ruolo e spazio ma, non meno, evidenziava limiti evidenti anche solo sul piano formativo. La questione venne affrontata nella relazione della segreteria generale confederale al Congresso del 1962 (Cisl 1962a, p. 55), che rileggeva i dati fiorentini in ordine all'elevata mobilità delle dirigenti: delle 65 corsiste del periodo 1956-1961, otto non avevano superato la prova conclusiva del proprio corso, altre otto avevano cessato l'attività a seguito del matrimonio, sei si erano dimesse dopo qualche tempo. Le ragioni di tanta instabilità venivano fatte dipendere dall'impegno sindacale in sé e per il suo aggravare i disagi comuni a tutte le lavoratrici: l'insicurezza e il «logorio» insiti nel mestiere del sinda-

calista; l'impossibilità di fatto di conciliare l'attività sindacale a pieno tempo con la vita familiare; le resistenze organizzative dovute alla percezione, da parte dei colleghi, che la presenza femminile fosse da considerare un caso isolato. Per uscire da questo stato di eccezionalità, la relazione impegnava l'intera organizzazione a sviluppare un'azione continuativa di formazione, soprattutto nelle categorie a prevalente occupazione femminile, e a elaborare una precisa politica dei quadri per la miglior collocazione delle dirigenti.

A scorrere gli elenchi dei componenti delle strutture provinciali e categoriali di quel primo decennio - così come risultano dalle molte storie locali - nella maggior parte dei casi troviamo tutt'al più nomi femminili tra i responsabili di leghe comunali in aree rurali o come apprezzate militanti. Nonostante questo quadro ancora pionieristico, la crescente visibilità della pur piccola schiera di sindacaliste assunte a ruoli dirigenti poneva non trascurabili questioni organizzative: se e in quali strutture formali inserire le donne, se e come dare loro la possibilità di coprire ruoli non solo gregari, quale spazio dare loro tra i militanti di base e nei direttivi, sia a livello centrale che periferico. Il passaggio tra il decennio Cinquanta e il decennio Sessanta era foriero di qualche cambiamento per le donne del sindacato e per le lavoratrici. Cosa inevitabile, perché nell'arco di un decennio molto era cambiato nel nostro paese.

Le incongruenze dello sviluppo

A metà anni Cinquanta erano ormai ben percepibili i segni della ristrutturazione del nostro sistema economico ed era altrettanto evidente, a saper leggere le cose, che lo sviluppo, per sua sola forza, non era in grado di sciogliere tensioni profonde e di corrispondere ai nuovi bisogni sociali. Lo spessore e la complessità dei problemi di quella nuova società industriale potevano essere accostati in vario modo. Nella prospettiva Cgil le semplificazioni ideologiche facevano forza sulla realtà delle cose e sui segnali di crescita rilevati da tutti gli indicatori. Tutto veniva ricondotto al dilagare del pauperismo e all'aggravamento dello sfruttamento capitalistico del lavoro, anzi, «supersfruttamento» (Carera 1979, vol. II, pp. 38-41, 163-182). Le

forze di governo, anche quelle apparentemente vicine alla Cisl, consideravano risolutiva e taumaturgica l'azione politica a tutto campo. Tenendo la rappresentanza sindacale ai margini delle sedi di elaborazione delle politiche economiche e sociali (ad esempio dalla programmazione), esse ridimensionavano le potenzialità innovative dell'economia mista, cioè di quel nostro assetto economico che accostava, facendole virtuosamente interagire, politica, mercato e società.

Per suo conto, la grande imprenditoria poco illuminata riduceva tutto al consolidamento monopolistico dei rapporti di forza, rinunciando ad accostare altrimenti la realtà dell'impresa. Le conseguenze dell'importazione di nuovi stili manageriali erano denunciate sulle pagine dei *Libri bianchi* predisposti dalle organizzazioni operaie a inizio anni Cinquanta. In molte imprese industriali erano le donne a essere le più esposte agli effetti di una riorganizzazione produttiva che aveva incrementato la fatica, irrigidito la disciplina e favorito la manifestazione di soprusi e di intimidazioni, non meno che il ricorso ai licenziamenti e al declassamento (Rieser, Ganapini 1981; Berta 1998; Sapelli 1990).

Il punto critico di quegli anni, cui ora si guarda come all'età dell'oro dell'economia italiana, era la rinuncia non del tutto inconsapevole, sul piano culturale, a una nuova antropologia sociale capace di rileggere la realtà dell'impresa come una potenziale comunità fondata su interessi condivisi e su relazioni costruite in termini di reciproche responsabilità aperte alla partecipazione, così come la Cisl aveva affermato nel proprio Statuto. Nell'immediato si è rinunciato a entrare nella concretezza delle questioni del lavoro, accettandone la sfida e facendosi forti di quel «grande senso del tragico coraggio quotidiano che bisogna avere anche di fronte agli insuccessi» (Romani 1988, p. 262). Il peso del passato si faceva sentire soprattutto nelle visioni primitive che impedivano di cogliere le potenzialità innovative delle dinamiche in corso e non ritenevano conveniente distinguere ruoli e responsabilità. Stando così le cose, era difficile ipotizzare che l'Italia del miracolo economico potesse essere miracolosa per tutti, men che meno per chi, come le donne, era ai margini del mercato del lavoro e nel contempo rischiava di essere umanamente perdente tra le mura domestiche se cedeva alle illusorie affermazioni del consumismo.

I solidi ancoraggi degli assetti sociali tradizionali, aggravati dalla disabitudine a governare processi così potenti e repentini, dovettero confrontarsi con cambiamenti di dimensioni epocali. Mentre riprendeva con grande intensità l'emigrazione transoceanica, tra il 1955 e il 1970 quasi 25 milioni di italiani cambiarono comune di residenza. Nella fase cruciale del miracolo economico, tra il decennio Cinquanta e il decennio Sessanta, l'afflusso verso il cuore industriale lombardo e piemontese interessava annualmente circa un milione e mezzo di persone, in una prima fase sulle direttrici dal Nord-est e poi dal Sud. I primi ad arrivare erano gli uomini; quando poi si facevano raggiungere dalle famiglie e occorreva integrare il bilancio familiare, erano le donne a dover varcare i cancelli delle fabbriche. Molte giovani del Sud si trovarono fianco a fianco con donne che si portavano sulle spalle anni di lavoro, ma anche con tante giovani che provenivano dai dintorni rurali.

La conseguente ristrutturazione socio-culturale delle aree urbanizzate prossime ai grandi centri industriali del Nord determinò punte di disagio sociale drammatiche ma inespresse. Furono anni di eccessi e di troppa rapidità: all'abbandono di intere aree interne del Mezzogiorno corrisposero gli irrazionali sovraffollamenti delle periferie delle grandi città industriali, creando squilibri tra le nuove domande sociali (la casa, la sanità, i trasporti, la scuola...) e dotazioni inadeguate. Per due decenni tutto rimase sotto la superficie, le prime manifestazioni di conflitto sociale non furono comprese per quel che erano: segnali di malessere crescente nel mondo del lavoro e tra le famiglie dei lavoratori. Pur in presenza di evidenti discriminazioni nel contesto sociale (ad esempio, i cartelli «non si affittano case ai meridionali»), per i lavoratori dipendenti sulle differenze natali prevalsero le condivisioni sul posto di lavoro che, in qualche caso, portarono a rielaborare le tradizionali culture locali del lavoro. A nessuno poteva sfuggire che gli equilibri sul mercato del lavoro consentivano alle imprese di tenere bassi i salari e che i servizi sociali erano sempre meno adeguati, in quantità, qualità ed efficienza, alla domanda. Per anni la rapidità del cambiamento e il buon andamento della congiuntura nascosero i problemi dello sviluppo sotto le illusioni sullo sviluppo.

L'inurbamento indusse una delle trasformazioni sociali più radicali negli assetti familiari, con la disgregazione delle grandi famiglie patriarcali e

con la diffusione ovunque delle famiglie nucleari. L'impatto sulla vita delle donne, lavoratrici e casalinghe, fu notevole, non solo in negativo. Si consideri, ad esempio, la costante decrescita dell'analfabetismo: nel 1951 il 15% delle donne era classificato come analfabeta (gli uomini erano al 10,5%); nel 1981 le analfabete si erano ridotte al 3,8% (gli uomini al 2,2%). Ancor più appariscente l'afflusso delle ragazze ai gradi di istruzione non elementari, iniziato prima della riforma della scuola media (1962), che rese effettivo l'obbligo di frequenza scolastica fino ai 14 anni. Su questo piano anche le differenze regionali, che pur permanevano, cominciarono a ridursi. Con l'istruzione il mondo giovanile femminile vide schiudersi nuovi orizzonti; i frutti sarebbero stati evidenti nel decennio Settanta (Piccone Stella 1993).

Tra il 1958 e il 1963 l'occupazione femminile in agricoltura scese dal 36% al 28%, mentre nell'industria passò dal 29% al 39% e nei servizi dal 33% al 41% (Willson 2010, p. 208). A dar segno del permanere di una sostanziale fragilità nel mercato del lavoro femminile fu la successiva contrazione occupazionale nelle fasi di cedimento della congiuntura economica. Secondo le statistiche ufficiali, nel corso degli anni Sessanta circa un milione di donne uscì dal mercato del lavoro; in realtà non è possibile definire quante di loro svolgessero qualche tipo di lavoro sommerso a domicilio o altre attività lavorative a tempo parziale, fuori dei rapporti formalmente definiti. Mentre proseguiva l'esodo dalle campagne alcuni settori, come il tessile, grande bacino di occupazione femminile, avviarono processi di ristrutturazione che non seppero evitare un progressivo declino, con conseguente espulsione di manodopera.

La crescita dei salari maschili, conseguita con i rinnovi contrattuali, favorì l'imitazione del modello medio-borghese delle casalinghe a tempo pieno, «fiore all'occhiello» del successo economico del capofamiglia. Per le giovani lavoratrici valeva comunque l'antico modello del lavoro a scadenza che prevedeva l'uscita dal mercato del lavoro con la prima maternità, lasciando poche o nulle chance di rientrarvi in seguito. La pur parziale e progressiva riduzione delle disparità salariali rese meno vantaggioso assumere donne nei tradizionali settori industriali; di converso, l'aumento della frequenza scolastica favorì l'incremento dell'occupazione nelle libere professioni, nel commercio e nelle varie forme di servizi. Ancor più di quanto era avvenuto

durante il fascismo, il principale sbocco occupazionale professionalmente qualificato restava l'insegnamento: nel 1951 le donne coprivano circa il 70% dei posti nell'insegnamento elementare, nell'arco dei due decenni successivi avrebbero sfiorato l'80%; nel contempo l'apporto femminile nelle scuole medie saliva dal 50% al 64%. Si era nel pieno di quella rigenerazione del *sex typing* dei mestieri che avrebbe caratterizzato i decenni successivi: i maestri sarebbero diventati le maestre, i segretari le segretarie. L'immagine di intere professioni sarebbe stata ridisegnata da una massiccia inversione di genere (Accornero 1997, p. 9), concentrata in segmenti lavorativi troppo limitati (e a salari bassi) per poter rigenerare la vita produttiva del paese contando sull'apporto delle donne. Tanto più che la presenza femminile in ruoli di responsabilità manageriale era del tutto eccezionale; pregiudizi che valevano anche nella maggior parte delle libere attività professionali, dove le donne erano sparuta minoranza. L'espansione degli impieghi pubblici fu favorevole alle donne sotto l'aspetto dell'organizzazione del tempo di lavoro, aprendosi in modo generalizzato alle coniugate. Il mondo variegato delle impiegate rappresentava un modello tipico del lavoro femminile ed era compatibile con il ruolo di madre e di moglie (Pescarolo 1996, p. 339).

Nelle fabbriche, in agricoltura, nei servizi, la quota maggiore del lavoro femminile continuava a essere sacrificata in mansioni a bassa remunerazione, monotone, faticose, poco gratificanti e ancor meno favorevoli a percorsi di emancipazione sul posto di lavoro. Rispetto alla maggior parte dei paesi più sviluppati del mondo occidentale, in Italia tali disagi erano aggravati dai limiti strutturali e sociali consolidatisi lungo l'intero nostro processo di sviluppo. Quanto alla mediazione tra lavoro, cure familiari e maternità, sarebbe riduttivo considerare solo la totale desuetudine da parte della domanda a instaurare rapporti di impiego a tempo parziale. Per porre in termini adeguati la questione - che pochi anni dopo avrebbe preso il nome di conciliazione lavoro/famiglia -, era necessario percepirne l'importanza più di quanto allora permettevano gli assetti sociali e del lavoro. La costante rielaborazione degli atteggiamenti, delle scelte di vita e delle attese delle stesse lavoratrici non aiutava a sciogliere gli equivoci e le confusioni di ruolo. Ma la tendenza era chiara: con l'avanzare del benessere e con l'affermazione di nuove esigenze individuali le mura di casa iniziavano a essere troppo strette.

Non solo perché «una donna ci vuole»

A leggere gli atti del IV Congresso confederale (10-13 maggio 1962) e del Consiglio generale (Cg) del gennaio 1963, l'atteggiamento della Cisl riguardo la presenza femminile a livello dirigenziale non sembra riconducibile alla logica del tutto formale e fittizia del «una donna ci vuole», sotto cui si celava la tendenza a escluderle dai ruoli di responsabilità, come di fatto sembrava accadere in altre rappresentanze politiche e sociali (Gaiotti De Biase 1979, pp. 222-232). Nella seconda metà degli anni Cinquanta qualcosa era cambiato.

Poco possono dire, se non per individuare tendenze di lungo periodo nella sindacalizzazione, alcuni indicatori quantitativi. Nel periodo 1959-61 le maggiori quote femminili sul tesseramento provinciale erano a Belluno (48%), Brindisi (44%) e Gorizia (42%); le quote minime a Catania (18%), Livorno (19%) e Sondrio (24%). Decisamente diverso il quadro delle presenze femminili nelle commissioni interne: nel 1961, a Brindisi le donne non superavano il 16%, mentre a Como (con le tesserate al 34% sul totale degli iscritti) raggiungevano il 48% (Cisl 1962a, pp. 53-54). Il pesante squilibrio tra presenze femminili sui mercati del lavoro locali (ma con forti differenze qualitative) e partecipazione attiva alla vita sindacale segnala una situazione molto frammentata ma tendenzialmente orientata al progressivo ampliamento della presenza femminile nei direttivi delle Unioni sindacali provinciali (da 50 donne nel 1959 a 114 nel 1962), nei direttivi delle federazioni nazionali (da 17 nel 1959 a 90 nel 1962) e nelle Sezioni sindacali aziendali, sia come componenti che come responsabili di sezione (Cisl 1963, p. 154).

Il volume che riporta la relazione della segreteria generale al II Congresso nazionale (Roma, 23-27 aprile 1955) è aperto da un ricordo dei dirigenti da poco scomparsi. Non è certo casuale che accanto a Luigi Morelli e Antonio Zini, mentre molti altri uomini sono solo nominati, venga data molta visibilità, con tanto di foto, a Giorgina Palmari, trentasettenne romana membro del Consiglio nazionale («che nel sindacato fu portatrice di ferma e, per una donna, insolita energia, ma che pur tuttavia recava nelle sue franche prese di posizione in difesa degli oppressi, la finezza di un animo che vedeva i problemi dei lavoratori prima ancora che come rivendicazioni materiali,

espressione del diritto inalienabile della persona umana sicché la sua parola induceva sempre a elevate considerazioni squisitamente spirituali») e alla ventiquattrenne torinese Anna Sabatini Briganti, segretario del Sindacato nazionale dei lavoratori degli uffici locali e delle agenzie poste e telegrafi («vera fresca giovinezza, già votata alla famiglia, che alternava le cure allo sposo e al figlio, ad una costante presenza nel suo sindacato, perché sempre più fosse strumento di tutela dei suoi compagni di lavoro») (Cisl 1955, p. V). Al Congresso la questione delle donne fu affrontata per evidenziare le difficoltà di contatto con le lavoratrici nonostante l'apprezzabile impegno del movimento femminile. Tra le cinque donne che presero la parola solo una, Francesca Meneghin dei tessili, pose la questione della parità salariale, chiedendo che venisse presa effettivamente in considerazione e che non «si faccia, poi, quello che si è sempre fatto in ogni congresso» (Cisl 1956, p. 197). Le altre si espressero su problemi che non distinguevano il genere. In sala erano presenti donne per il 3% dei delegati provinciali e per il 5% dei delegati di categoria; su un totale di 952 presenze erano poco più del 4%. Nella ripartizione per categorie, il drappello maggiore era nel settore tessile (9 su 45 delegati); minima la quota nelle rappresentanze più numerose: due su 40 per i maestri elementari, quattro su 110 per i braccianti, tre su 62 per i pensionati (Cisl 1956, pp. 7-15). Nel nuovo Cg entravano cinque donne sui 104 eletti (4,8%), mentre nell'esecutivo era presente solo Lidia Failla, della scuola non statale.

Gli scostamenti quantitativi al vertice dell'organizzazione erano ancora minimi, ma nei sindacati di categoria e nelle strutture aziendali la presenza di donne stava imprimendo una spinta alla questione femminile che non poteva essere ignorata al III Congresso confederale (Roma, 19-22 marzo 1959). La segreteria generale non considerava le elette limitata espressione del mondo femminile, ma persone capaci di corrispondere agli interessi di tutti i lavoratori. Confinare le sindacaliste nei confini di un movimento a sé stante costituiva un evidente fattore di ritardo della sindacalizzazione e un limite alla possibilità delle dirigenti di farsi carico di tutti i problemi del lavoro. Le stesse commissioni femminili si stavano ormai orientando a considerare superata l'esperienza del «movimento femminile» cislino, per puntare all'inserimento diretto negli organismi. L'istanza veniva avanzata

dalle portavoce di commissioni operative o in fase di organizzazione in 55 territori, pur con un grado disomogeneo di efficienza, soprattutto nelle aree ad ampia prevalenza femminile. Quanto alle categorie, prevalevano l'abbigliamento, gli alimentaristi, i cartai, i chimici, le domestiche, i grandi magazzini, i metalmeccanici, le mondariso, le ortofrutticole, i parastatali, i poligrafici, i postelegrafonici, le raccoglitrici di olive, le tabacchine, le tessili. La relazione congressuale dava conto delle principali attività svolte: assemblee e corsi interprovinciali e interregionali; organizzazione di corsi superiori a Firenze (per le tessili, 21 novembre-21 dicembre 1957) e di corsi di base nei territori; incontri con giovani organizzatrici; studio della questione parità di salario; indagini nelle province sulla situazione organizzativa e sulle specifiche situazioni lavorative; inserimento di donne nelle leghe; individuazione e sindacalizzazione delle caposquadra; attenzione allo sviluppo di nuove professioni (quale l'assistente sociale); in provincia di Catanzaro, accostamento capillare alle lavoratrici che «hanno saputo spezzare attraverso gli scioperi una lunga consuetudine di soggezione» (Cisl 1959b, p. 89-93).

Nel contempo, al fine di favorire l'ampliamento naturale della rappresentanza femminile, venivano costituiti degli organismi «burocratici»: gli Uffici lavoratrici, strutture di servizio, attivate in sede confederale e in alcune realtà locali, per promuovere l'analisi dei problemi occupazionali e lavorativi delle donne e per curare il proselitismo e la formazione sia delle lavoratrici che dei quadri dirigenti femminili (Cisl 1962a, pp. 51-52).

La contrarietà della Cisl alla costituzione di commissioni femminili elettive venne condivisa dalla Cgil al Congresso dell'aprile 1960, quando il segretario generale Agostino Novella le avrebbe bollate come «un'ingenuità e anche un'ingenuità colpevole» di fronte alla complessità del problema femminile; due anni dopo anche la Cgil avrebbe puntato su altre soluzioni organizzative (Gabaglio 1963, p. 223).

Il IV Congresso nazionale (Roma, 10-13 maggio 1962) considerò definitivamente superata l'esperienza del movimento femminile e ribadì le ragioni e le funzioni degli Uffici lavoratrici (Cisl 1962a, pp. 51-52) come elemento nevralgico di attenzione ai problemi delle donne. Un impegno non facile da assolvere dato che, pur se ampiamente diffusi (a inizio 1963 se ne contavano 54) gli Uffici scontavano l'instabilità dovuta alla base volontaria su cui si reg-

gevano (Cisl 1963, p. 156). La relazione congressuale del segretario generale Bruno Storti di quel mese di maggio confermava il definitivo superamento dell'esperienza del movimento femminile in base alla constatazione che, da un lato, l'ampio inserimento delle donne nel mondo del lavoro richiedeva l'impegno dell'intera organizzazione; e che, d'altro lato, l'evoluzione della mentalità e del comportamento delle lavoratrici consentiva loro di trovare nelle strutture organizzative «normali» la via e il modo più diretto ed efficace di espressione: «La donna nel libero sindacato, il quale affonda le sue radici nell'evoluzione delle coscienze, si è assunta il dovere di partecipare alla vita sindacale pienamente e quindi anche di cimentarsi nell'arengo delle elezioni ai vari livelli, rifiutando di essere accettata negli organi sulla base della semplice rappresentanza di un gruppo (quello femminile) che, perciò stesso, si verrebbe a trovare in minorità» (Cisl 1962a, p. 55). L'inserimento delle donne nell'organizzazione prevedeva dunque una fase preliminare di apprendimento delle competenze generali relative all'azione sindacale, cui seguiva l'inserimento «utile» nelle categorie al fine di valutarne la preparazione e l'attitudine ad assumersi e a reggere le responsabilità.

L'adozione di una moderna visione del rapporto uomo-donna non impediva di confrontarsi con le forti difficoltà nel tradurre in fatti le enunciazioni di principio. Bastava riportare, come proponeva la relazione, le difficoltà di sindacalizzazione all'elevato indice di mobilità dell'occupazione femminile e alla mancanza di esperienza delle sindacaliste nel proselitismo delle lavoratrici e nel favorire il loro stabile inserimento ai vari livelli di responsabilità.

Nel dettaglio, gli ostacoli maggiori venivano attribuiti alla confermata centralità della famiglia nella vita delle donne italiane e all'atteggiamento prevalente nella nostra società, come abbiamo visto, a valutare criticamente il ruolo lavorativo e l'impegno pubblico delle donne, con l'effetto di precludere alle lavoratrici la possibilità di partecipare alla vita sindacale fuori dell'orario di lavoro; mentre, per le donne non gravate dalle cure familiari, scattava la generale desuetudine femminile a impegnarsi nella vita sociale e sindacale e, di conseguenza, ad assumersi compiti di responsabilità. Né l'immissione di giovani ragazze, che sosteneva l'incremento occupazionale femminile, veniva considerato un elemento di rottura, in quanto si trattava di lavoratrici in prevalenza di provenienza rurale, molte volte migrate dal

Sud, con evidenti difficoltà a inserirsi nel lavoro industriale e a prendere contatto con le strutture sindacali aziendali.

Guardandosi allo specchio dell'esperienza maturata nel corso del primo decennio di vita organizzativa, la relazione evidenziava sia la tendenza delle dirigenti ad assumere un habitus mentale centrato sui problemi femminili e poco propenso ad accostare le problematiche più generali; sia la permanenza di pregiudizi socialmente determinati: «La figura della sindacalista a pieno tempo deve in definitiva essere ancora pienamente “giustificata” e compresa dall'uomo sindacalista» (ivi, p. 228).

Con uno sforzo analitico meritevole di considerazione (anche come indicazione di metodo), la relazione Storti ci offre uno spaccato sull'intera questione femminile in chiave di «nuove attitudini e nuovi comportamenti nelle diverse situazioni» (ivi, pp. 29-33), maturate nel breve corso degli anni Cinquanta. Si tratta, naturalmente, di considerazioni riferite al mercato del lavoro da cui sono escluse le donne che sino a pochi decenni prima venivano classificate come «attendenti alle cure della casa». Un vero esercito in costante crescita: tra i 6 e i 7 milioni a inizio secolo, nel 1951 le «casalinghe» erano circa 10,5 milioni; dieci anni dopo superavano i 12,6 milioni di unità, mentre le lavoratrici dipendenti erano circa 5,6 milioni (Dau Novelli 2006, p. 209).

Ciononostante, la crescente occupazione delle donne, anche nelle regioni in cui per tradizione prevaleva il lavoro casalingo, costituiva uno dei fenomeni tipici del tempo. Tra il maggio 1954 e il maggio 1961 gran parte del forte incremento occupazionale era dovuto alle lavoratrici (donne +40,5%; uomini +11,5%). La crescita complessiva dell'occupazione femminile (pari al 28% del totale) era sostenuta dall'afflusso delle giovani generazioni: per

Voci di donne: la maternità, una scelta definitiva

«eri obbligata a dare le dimissioni»

«non ti tenevano se avevi un figlio»

*«la caporeparto controllava
se avevamo il latte»*

*«quando è tornata l'hanno messa
a fare un altro lavoro»*

*«le donne che si sposavano si
licenziavano spontaneamente»*

*«era un peccato uscire dal mercato
del lavoro»*

il 44% le occupate avevano tra il 10 e i 30 anni d'età (per gli uomini il 31%). Da non sottovalutare gli squilibri in termini lavorativi e di sostrato sociale: distinta per settori di attività, tale crescita era concentrata nel settore agricolo (dal 20% al 31% del totale degli occupati), minimo l'incremento nell'industria (dal 22% al 23%) e nei servizi (dal 31% al 32%) (Cisl 1963, pp. 147-148).

Di fronte a tali numeri, il lavoro extracasalingo - constatava la relazione congressuale - sembrava ormai avviato a essere un elemento stabile nella vita della donna e non più un'escursione temporanea prima del matrimonio. Ne conseguiva la formazione di nuovi costumi sociali che le stesse donne e l'intera società italiana, famiglia e aziende comprese, avevano difficoltà a valutare cogliendo il dislivello che si andava creando tra modelli educativi centrati sulla formazione di una famiglia e la costituzione del lavoro come nuovo centro di interesse, non solo economico, ma come momento di affermazione della propria dignità e personalità, al pari dell'uomo. La relazione prendeva le distanze da interpretazioni volte a ridurre questo processo «a un semplice fatto di emancipazione e come tale di poterlo accelerare, risolvere, codificare con qualche legge e con una larga rete di servizi sociali». I segnali che arrivavano al sindacato dalle stesse donne evidenziavano la portata di questioni che riguardavano i diritti della persona umana e della famiglia. Un esempio della disconnessione in atto: la richiesta alla magistratura di annullare la clausola di nubilitato nei regolamenti aziendali, anteponendo proprio quei diritti alla questione del costo del lavoro.

La somma di due fatiche stava determinando una riduzione dell'impegno familiare, che le donne consideravano pur sempre primario; nel contempo, in ufficio e in fabbrica tutto si risolveva in mera prestazione meccanica, togliendo senso al lavoro e annullando ogni possibilità di esprimere la propria personalità. Né, dato che i due fronti di impegno assorbivano tutto il tempo e le energie, le donne erano in grado di trovare gratificazione nella vita sociale e di relazione, sindacato compreso, con effetti di indebolimento dell'azione di tutela stante la maggior difficoltà femminile a mantenere una linea sindacale condivisa. Ne risentivano le vertenze per conseguire più ragionevoli misurazioni dei tempi e dei livelli di cottimo; mentre la tendenza a sottovalutare l'importanza della qualificazione e della specializzazione professionale

sacrificava il ruolo della contrattazione sulla classificazione e sulle qualifiche. Ciò non toglieva che in alcune categorie, prevalentemente femminili (abbigliamento), erano state proprio le donne a conseguire risultati salariali e di classificazione superiori a quelli ottenuti nelle realtà dove la presenza mista era più bilanciata.

L'associazionismo, per la dignità e per l'emancipazione

Nel paragrafo intitolato «Le lavoratrici» la relazione della segreteria confederale al Consiglio generale del gennaio 1963 (Cisl 1963, pp. 147-159) ribadiva che l'espansione dell'occupazione femminile non era riconducibile a una mera funzionalità dello sviluppo economico, ma esprimeva il conseguimento, pur sofferto, della «maturità sociale della donna italiana». L'ingresso nel mercato del lavoro e l'apporto produttivo venivano considerati, di per sé, terreno di affermazione di una maggiore autonomia e, quindi, di sviluppo della personalità, con effetti di stimolo alla partecipazione alla vita sociale. Con l'iscrizione al sindacato le lavoratrici si potevano accostare a un'esperienza solidaristica fondamentale per leggere in chiave comunitaria le condivisioni aziendali e categoriali. Un processo incompiuto, appena agli inizi, ma «estremamente importante sia per la famiglia che per la società, le quali oggi risentono, l'una della minore, l'altra della maggiore presenza della donna, ma senza aver trovato il loro equilibrio, nel senso che non si sono ancora modellate secondo questa nuova realtà che pure impone, e non alla donna soltanto, delle modificazioni».

La stessa relazione propone di considerare i punti sostanziali di distinzione della prospettiva Cisl dalle chiavi di lettura proprie dell'approccio marxista e dalle prassi di parte padronale. Del marxismo denunciava l'uniformazione di uomini e donne sotto la comune appartenenza alla classe operaia. Fondare la via obbligata dell'emancipazione economica sul rapporto di lavoro dipendente negava la realizzazione personale, allora propriamente femminile, insita nella prestazione delle cure familiari, con una conseguente estensione dell'intervento pubblico a unico erogatore dei servizi sociali di massa, quali gli asili nido e prescolari, e affidando la definizione dell'«assoluta» parità

Voci di donne: contrattare

«con il sindacato abbiamo avuto la possibilità di contrattare»

«ogni contratto era una sudata»

«ero una carogna quando contrattavo»

«non si può dire “o tutto o niente”»

«non era sempre lo sciopero in sé, che era utile»

«l'abbiamo ottenuto stringendo i denti e con i pugni»

«bisogna imparare bene a contrattare»

«state vicino alle persone, hanno bisogno del contratto»

tra uomini e donne all'intervento della legge e alle procedure giuridiche.

Al fronte padronale veniva contestata la strumentalizzazione del lavoro femminile al fine di consolidare le disparità salariali e la dequalificazione delle mansioni. Ma non solo: i comportamenti paternalistici e l'integrazione delle donne a garanzia della pace sociale nell'azienda erano terreno di coltura di pressioni psicologiche che si accentuavano dopo il matrimonio quando, alle madri lavoratrici, veniva indiscriminatamente attribuita la tendenza all'assenteismo, facendosi forti del «conflitto interiore» tra l'esclusività del sentimento materno e il diritto a realizzarsi individualmente sul lavoro, oltre la necessità di contribuire alla

formazione del bilancio familiare. Dietro queste considerazioni si leggeva esplicitamente la convinzione che, contro le prassi padronali prevalenti, poco avrebbe potuto fare la legge 7/1963 che aboliva le cosiddette clausole di nubilitato e tendeva a impedire i licenziamenti a seguito di matrimonio; anche in questo caso, come per molte norme analoghe, un'importante affermazione di principio a lungo inapplicata.

Contro le strettoie ideologiche che riducevano i lavoratori a massa di manovra, e per contrastare la forza padronale, la Cisl proponeva alle lavoratrici di confidare nell'associazionismo sindacale. E di puntare sull'azione contrattuale come unico strumento atto ad affrontare i problemi del lavoro femminile e a tutelare la dignità alla donna sul piano sociale e politico, oltre che economico. La via contrattuale veniva sostenuta come alternativa alle proposte di legge della Cgil e delle Acli su un tema altamente sensibile per le lavoratrici: la parità salariale. Contrattare la parità salariale significava contribuire alla maturazione della coscienza delle lavoratrici anche in termi-

ni sociali, in quanto la contrattazione pone i lavoratori come soggetti in un rapporto che presuppone dignità e forza associativa.

Non era una via facile: il medesimo documento evidenziava come la difesa del salario fosse elemento decisivo nel forzare l'individualismo e motivare l'adesione femminile al sindacato. Nella lettura corrente della dirigenza cislina l'iscrizione delle donne al sindacato era motivata da un pragmatismo contingente centrato su pochi, ma rilevanti, obiettivi: il salario, il costo della vita, l'orario di lavoro, la pensione. Secondo questo schema, la prevalenza dell'interesse personale rendeva le donne poco propense a cogliere l'esperienza sindacale in tutta la sua complessità.

Se tale era l'analisi, non si rifuggiva dalla valutazione critica dei comportamenti della dirigenza sindacale riguardo proprio il tema, delicatissimo, della contrattazione. Una dirigenza troppo concentrata sull'aumento del potere contrattuale e a tener conto delle modifiche del mercato del lavoro non era in grado - secondo la segreteria confederale - di superare i pregiudizi che impedivano una piena valorizzazione dell'apporto femminile alla vita organizzativa. Il limite era evidente anche nella base: in aziende a prevalenza femminile i voti premiavano comunque gli uomini. Nelle strutture locali l'operatrice sindacale a tempo pieno veniva considerata, come sempre, l'impiegata del sindacato. Solo raramente una donna veniva messa in condizione di acquisire le competenze su cui misurare le proprie qualità, così come invece accadeva ai giovani operatori. Le rigidità di mentalità e nei comportamenti organizzativi riproducevano lo schema maschilista, secondo cui quello del sindacalista era un lavoro logorante, poco gratificante e senza regole; messo a dura prova quando si trattava di organizzare scioperi, di gestire vertenze e trattative ecc. Ma anche un'attività che si espandeva alla gestione complessiva degli interessi dei lavoratori, vale a dire a quel piano delle relazioni economiche, sociali e politiche che di fatto era in gran parte estraneo all'esperienza femminile. Per finire: un mestiere difficile, quasi impossibile per una donna, ancor più se le scelte di vita esigevano di trovare un punto di conciliazione con le esigenze familiari e con la maternità.

Un'analisi così circostanziata non arrivava però a conclusioni di immediata efficacia. In primo luogo, veniva assunto un generico impegno a sollecitare le strutture ad agire sui problemi di inserimento delle donne nelle attività

produttive. Più articolate le indicazioni sul piano formativo, tanto essenziale nelle intenzioni quanto poi deludente, come abbiamo visto, nelle successive realizzazioni: a livello di base, si puntava su corsi rivolti specificamente alle giovani, come premessa al loro inserimento nei percorsi formativi standard; per i quadri intermedi, selezionando inizialmente le categorie prevalentemente femminili e le province più aperte all'inserimento delle donne; per i quadri femminili «altamente specializzati», una maggior organicità e costanza di sostegno formativo rispetto a quanto fatto dal 1957 in poi. Altri piani d'intervento, oltre a un maggior impegno nella qualificazione professionale delle lavoratrici, chiamavano a promuovere il dialogo sui problemi del lavoro delle donne con i movimenti femminili dei partiti democratici e con le associazioni impegnate socialmente e la sollecitazione dell'interesse da parte degli organi di informazione.

In effetti, con gli anni Sessanta, negli ambienti industriali più dinamici l'assenza di risposte pubbliche ai bisogni collettivi delle donne stava portando le associazioni femminili «laiche» (Udi, Unione donne italiane) e cattoliche (Cif, Centro italiano femminile) a sviluppare una tenace pressione nei confronti delle istituzioni per ottenere il potenziamento dei servizi sociali (asili nido, scuole materne, doposcuola, alloggi razionali, spazi verdi ecc.). Una somma di istanze tese a ridisegnare il sistema di welfare a partire dai problemi lavorativi, *in primis* l'esercizio del diritto al lavoro in condizioni di parità con l'uomo e la conciliazione tra lavoro e famiglia (Cairolì 2008). Fu una breve stagione, dato che di lì a pochi anni i movimenti femministi, favorevoli - come vedremo - a una liberazione prima di tutto individuale, giudicarono superata questa forma di azione, che esprimeva un modello di cittadinanza incentrato sulla responsabilità individuale e sulla mobilitazione dal basso.

Antiche realtà, nuove attese

Dal punto di vista normativo l'avvio del decennio Sessanta fu caratterizzato da una serie di accordi sindacali che affermarono il principio della parità retributiva a parità del lavoro. A livello interconfederale, i rapporti avevano preso consistenza a partire dal 1957. Per iniziativa della Cisl, il cui segre-

tario generale Pastore aveva posto la parità come obiettivo prioritario (Cisl 2002c, p. 29], venne costituita una Commissione tecnica interconfederale per accertare lo stato della questione in Italia e nei paesi Cee. La trattativa, che interessava circa 1,3 milioni di lavoratrici, si chiuse il 16 luglio 1960 per gli operai; nel marzo 1962 fu la volta degli impiegati. L'accordo normalizzava il mercato del lavoro, modificando sostanzialmente i tradizionali inquadramenti professionali che raggruppavano le lavoratrici per categorie di genere declassate dal punto di vista retributivo e nei parametri di valutazione delle mansioni. Tre le direttrici seguite: la completa parificazione per mansioni tipicamente maschili svolte da personale femminile; nel caso di mansioni svolte in modo promiscuo da donne e uomini, a parità di qualificazione, la donna aveva una riduzione salariale del 7,2%; per le mansioni tipicamente femminili era prevista la costituzione di nuove categorie contrattuali che, di fatto, videro le donne inquadrate a livelli retributivi e professionali inferiori ai maschi. L'inquadramento secondo la professionalità cancellava la distinzione uomo/donna nelle tabelle retributive ma, nella maggior parte dei casi, non modificava i precedenti livelli di paga. Ciononostante, la rimozione formale del sesso (e dell'età) come motivo di discriminazione nella formazione del salario, valeva non solo per la rivalutazione del lavoro femminile ma in quanto elemento dinamico introdotto nell'intera struttura salariale. L'applicazione pratica era demandata alla contrattazione nazionale di categoria. Rimase isolata la posizione della Cisl, che sosteneva che la riclassificazione delle prestazioni femminili era materia da gestire contrattualmente a livello aziendale (Cisl 1962b, pp. 99-100; *Donna* 1977, pp. 57-59; Merolla 2001, pp. 139-140; Musso 2002, pp. 221-222).

Voci di donne: i «padroni»

«un castigo che mi complicò moltissimo, stetti a casa malata»

«quei padroni padroni: “Il contratto lo faccio io!”»

«capivano e alla fine riuscivo a trovare una mediazione»

«se tu eri bella, brava e simpatica, te ne dava di più»

«era dura, eri segnata da tutte le parti»

«la casa madre a Chicago, loro volevano i profitti e basta»

Furono proprio i settori a prevalente occupazione femminile a ritardare la reale parificazione retributiva. Di fatto, il risultato fu un'ulteriore dequalificazione del lavoro femminile: le donne rimasero per lo più segregate nelle categorie inferiori e la via per giungere alla parità reale era ancora lunga e contorta. Tanto più che l'inversione della congiuntura economica, sempre più evidente con l'avanzare del decennio Sessanta, e il progressivo degrado dei rapporti ai tavoli delle trattative sindacali davano segni di un irrigidimento delle capacità regolative dell'intero sistema paese, proprio mentre nuove attese prendevano forma e iniziavano a manifestarsi in modo evidente.

Nel cuore di queste attese erano posizionate le donne più giovani. Ne sono testimoni due inchieste realizzate dall'associazione cattolica Cif nel 1949 e nel 1964. Nell'immediato dopoguerra circa il 90% delle casalinghe si diceva soddisfatto del proprio ruolo; quindici anni dopo, a conclusione del breve miracolo economico, prevaleva l'insoddisfazione per i lavori domestici e le ambizioni femminili si rivolgevano in direzioni nuove, non solo lavorative, ma di crescita culturale e di ruolo sociale (Willson 2010, p. 214). Non solo: l'universo femminile cattolico, per solito considerato una sicura riserva di tradizione, visse la fase post-conciliare come un momento di formidabile accelerazione. Molte donne credenti avvertirono in modo marcato i fenomeni critici del cambiamento culturale e della secolarizzazione. L'intero mondo cattolico, anche nelle manifestazioni dell'associazionismo ecclesiale, era chiamato in causa dalla questione dell'uguaglianza tra uomo e donna. La sfida della «differenza» e dell'originalità di genere, posta dalle nuove generazioni, non venne colta compiutamente anche perché, in quella fase storica, si venne riducendo «quella attenzione specifica che [...] aveva permesso, tra mille contraddizioni, di operare nel senso della promozione della soggettività pubblica della donna nella Chiesa e nella società» (Formigoni 2008, pp. 175-176; Gaiotti De Biase 2006).

La rapida evoluzione della «coscienza sociale» delle donne, conseguente la loro crescente presenza nei posti di lavoro, e la corrispondente inadeguatezza del contesto sociale furono il primo punto evidenziato da una serie di indagini a livello provinciale realizzate dalla Fim e presentate alla prima Assemblea organizzativa della categoria (Novara, ottobre 1964) (Cella, Manghi, Piva 1972, pp. 200-201). Il secondo punto riguardava il peso della

tradizione nei comportamenti sul lavoro e verso l'adesione al sindacato; in particolare, la priorità della famiglia come centro di interesse. Il terzo denunciava le situazioni di sfruttamento da parte padronale e il condizionamento che le mansioni scarsamente qualificate ponevano alla possibilità di esprimere capacità e personalità nell'ambiente di lavoro.

In parte, le indicazioni operative conseguenti non erano differenti dal passato, così per il richiamo a un più intenso impegno formativo sul profilo delle dirigenti, tema ripreso anche nella successiva relazione sull'attività dell'Ufficio confederale lavoratrici per il quadriennio 1965-1969, che richiama la responsabilità di tutte le strutture e lamentava il persistere delle resistenze maschili nei confronti delle colleghe. In positivo, come sappiamo, dal 1968 tutti i turni dei campi scuola confederali vennero aperti alle donne (Cisl 1970, pp. 555-557).

Per altra parte, l'assemblea della Fim adottava nuove terminologie ed esprimeva nuovi concetti. Il richiamo all'evoluzione della coscienza sociale femminile, l'accentuazione dello sfruttamento padronale, la necessità di sensibilizzare l'opinione pubblica sulla validità del ruolo della donna nel lavoro erano parte di una rilettura dell'intera esperienza sindacale. Tanto che la stessa formazione non si esauriva nel portare le donne a una «più precisa assunzione di responsabilità nel sindacato» ma, «attraverso di esso», nella società.

Anche le valutazioni di fine decennio dell'Ufficio confederale lavoratrici - pur allineate sul tradizionale accostamento tra donne e sindacato - apriva in nuove direzioni, quando affermava che le donne «sono oggi in grado di interpretare il sindacato come fatto comunitario e quindi nel suo valore globale, perché più consapevoli di ieri della dialettica in atto tra il potere sindacale, il potere economico, il potere politico» (*ibid.*).

Correvano gli anni in cui, nel mondo occidentale, stava prendendo corpo il femminismo come movimento sociale che si proponeva di eliminare le condizioni di subordinazione della donna nei diversi ambiti della vita collettiva. Sul piano del pensiero, esprimeva una teoria sociale caratterizzata da una radicale critica politico-ideologica e contestativa. Una visione che attribuiva la persistenza della subordinazione femminile al concorso tra le condizioni materiali del capitalismo e le permanenze di antichi regimi patriarcali.

Un meccanismo di riproduzione sociale perverso che alle donne assegnava i compiti e le funzioni rifiutati dagli uomini e, nel contempo, quanto più le donne svolgevano con successo questi tipi di lavori tanto più si rendevano invisibili agli schemi concettuali propri della visione maschile della realtà. Contro questo sistema il femminismo intendeva agire per migliorare sostanzialmente le condizioni delle donne e promuoverne gli interessi (Monaci 1997, pp. 9-11).

Sin dalle origini la connotazione monolitica del pensiero femminista, articolata intorno a identità, interessi e obiettivi permanenti e universali, lasciava intendere una difficile convivenza con il movimento sindacale, in particolare con l'ambiente Cisl, più di altri attento a cogliere la molteplicità delle esperienze e delle esigenze femminili e a operare con azioni concrete e incisive, aperto ad alleanze mobili e stratificate.

4

Lavoratrici e/o femministe? (il decennio Settanta)

La «coscienza sociale» delle donne

Le radici del movimento femminista erano attecchite nello stesso terreno in cui cresceva il disagio dei giovani, dei lavoratori, di intere fasce sociali. Un composto che, sotto le etichette dello sviluppo economico e della trasformazione sociale, alimentava la problematica interazione tra l'addensamento urbano nelle grandi città, la maggior disponibilità di una ricchezza materiale ripartita in modo ineguale, le insufficienze del capitale fisso sociale, le insoddisfazioni del mondo operaio delle grandi fabbriche, il disagio di un mondo giovanile che cumulava profonde frustrazioni e alimentava attese fondate su critiche radicali del sistema politico ed economico, una crescente secolarizzazione ma anche un più elevato livello medio di istruzione.

Nei paesi occidentali fu il movimento studentesco a catalizzare, nel 1968, le insoddisfazioni delle adolescenti. La loro politicizzazione passava dall'esperienza delle assemblee e dei sit-in, ma in breve le ragazze si trovarono relegate a compiti subalterni (gli «angeli del ciclostile»), così come continuavano a essere emarginate dalla vita sociale. Esclusione e ruoli gregari erano un'evidente negazione dell'identità di genere. Guadagnata la propria autonomia, il movimento femminista visse una breve stagione di grandi coinvolgimenti di massa e di rapidi cambiamenti. Animato da giovani donne

che si succedevano per generazioni troppo brevi, ignorava del tutto i problemi delle altre fasce d'età. Le loro assemblee, sicure e intime, prive di regole formali, considerate maschili, si svolgevano senza filo logico, prigioniere di defatiganti discussioni senza fine.

Racchiuse nei loro spazi esclusivi, protette dalla assolutizzazione delle differenze di genere, non erano in grado di cogliere la fragilità delle radici culturali del movimento. Lo scambio tutto interno di esperienze, deboli per spessore e incapaci di consolidarsi, alimentò l'illusione che fosse possibile ripartire costantemente da zero senza considerare la continuità storica. Una vita vissuta qui e ora, alla ricerca di una rivoluzione continua che privilegiava il mutamento immediato senza incidere sui ruoli tradizionali di governo che restavano nelle mani maschili. Sempre più confuso e involuto, il movimento femminista si esaurì con la fine degli anni Settanta lasciando spazio a nuove forme e a nuove aggregazioni.

Il femminismo di ispirazione cristiana fu un'esperienza minore, poco diffusa, inascoltata all'interno della stessa realtà cattolica. A differenza delle altre femministe, il loro interesse era rivolto alle concrete realtà sociali e non trascurava il complesso e articolato spessore storico degli interessi e delle questioni femminili. Nella loro prospettiva, «la promozione della donna non comporta la fine o lo svuotamento della famiglia ma un processo di promozione parallelo; la trasformazione sociale, la riqualificazione del ruolo e dei poteri dal piccolo gruppo naturale, la generalizzazione di un nuovo rapporto fra piccola comunità e grande comunità» al fine di rompere l'isolamento casalingo (Gaiotti De Biase 1979, pp. 7-14).

Furono anni in cui la lama delle possibili contraddizioni era particolarmente tagliente. Ricorda una «fimmina anomala» come Paola Piva: «il 6 dicembre 1975 a Roma si era svolta la prima grande manifestazione di massa

Voci di donne: scioperare (1)

«abbiamo fatto 207 ore di sciopero»

«ci eravamo inventate lo sciopero alfabetico per cognome»

«e ne ha parlato il TG1»

«poi uno oggi può dire perché l'abbiamo fatto, se conveniva»

«mi chiamavano Enrico Toti»

«e mi ha detto: "Cretina, di a tutte le altre...»

per “Aborto libero, gratuito, assistito”. Era la prima volta che andavo a un corteo di sole donne; faceva impressione quella massa enorme saltellante e urlante slogan strani. Mi unii al coro che diceva “aborto libero”, con una certa fatica, perché collegavo l’idea di libertà a cose belle, non alla soppressione di un feto; feci silenzio quando le altre gridarono “l’utero è mio e lo gestisco io”. Ma l’esperienza fu travolgente, convinta com’ero che solo una grande forza poteva arginare lo strapotere del maschilismo, presente ovunque, a destra e a sinistra, nelle élite e nelle masse. Per me, come per tante altre, quel corteo consentì di trasferire in politica alcune sofferenze vissute fino ad allora a livello personale» (Piva s.d.; Lussana 2012, p. 79).

Non meno travolgenti e drammatici, a inizio decennio Settanta, furono altri «trasferimenti» tra mondo del lavoro e contesti sociali, quando si occupava una fabbrica. Una cislina ferrarese avrebbe ricostruito così la sua reazione al rischio di licenziamenti in massa: «Do ordine io al Consiglio di fabbrica: “Fermate subito tutti i reparti, non serve a niente aspettare”... poi facciamo la riunione con tutto il personale e salta fuori la proposta di fare l’occupazione della fabbrica. C’era un dirigente della Cgil, Rizzi: “Non riuscirà mai, siete troppe donne, siete giovani, avete famiglia”. “Voi non vi preoccupate, noi l’occupazione la facciamo”. Infatti abbiamo mandato fuori chi non voleva rimanere, ci siamo organizzate [...] dovevamo pensare ai materassi, a qualcosa per dormire. Io, con le mie conoscenze, ho incominciato a chiamare le varie associazioni, le parrocchie [...] gli scout ci avevano portato i sacchi a pelo [...] allora abbiamo detto: “Nella mensa dormono tutti i maschi e nei vari uffici mettiamo tutte le donne”. Infatti, era sorto il problema che il paese non aveva accolto molto bene che tutta ’sta gente, maschi e femmine, rimanesse dentro ’sto stabilimento anche a dormire. È stata un’occupazione che è durata 107 giorni - e son parecchi -; erano rimaste dentro 120 persone [...] è stata una battaglia bellissima, favolosa, perché abbiamo mosso tutti: dai partiti politici a qualsiasi associazione. Avevamo messo insieme un movimento enorme, non ci spaventava. Avevamo fatto dichiarare sciopero a Ferrara e provincia. Ogni giorno organizzavamo delegazioni. Abbiamo coinvolto tutte le fabbriche, prima dell’alimentazione, poi di tutte le altre categorie: metalmeccanici, chimici, ospedalieri» (Carbognin, Paganelli 1981, pp. 269-270).

La testimone non va oltre, non spiega l'esito della lotta ma il bilancio dei suoi anni Settanta è nel difficile equilibrio tra disincanto e rinnovate convinzioni: a un sindacato preso dalla politica e dalle parole, ai «bei discorsi campati in aria» dei consigli di fabbrica, contrappone la concretezza delle commissioni interne che sapevano dire: «Non avete rispettato questo, avete mancato questo»; a qualche dirigente sindacale suggerisce di non sottovalutare quel lavoratore, cui è stata data un'indicazione sbagliata e commenta: «Per un dirigente sindacale questa è forse una cretinata, è un episodio che rimane ai margini, ma per il lavoratore è vita vissuta, vita di tutti i giorni» (ivi, p. 273). La sua storia, da delegata che non ha mai voluto fare la «sindacalista esterna» alla fabbrica, è un'efficace sintesi degli slanci e delle contraddizioni di una stagione di per sé tumultuosa, in cui le lavoratrici hanno vissuto da protagoniste altre occupazioni (Nardini 2010, p. 77). Una stagione che ha visto una generazione di giovani donne pronte a buttarsi nell'esperienza dei consigli, capaci di «non mollare più la presa» tra picchetti e confronti «a muso duro» con le direzioni aziendali; in difficoltà solo quando hanno dovuto rapportarsi con i collettivi femministi, perché allora entravano in gioco «varie ragioni, non sindacali» (Fignon 2009, pp. 57-59, 65-68, 73-75).

Una «femminilizzazione» del sindacato?

L'incontro tra movimento femminista e movimento sindacale ha le sue premesse all'inizio degli anni Settanta, con circostanziate denunce della durissima condizione del lavoro femminile in aziende come la Borletti e la Sit-Siemens, con la costituzione della Federazione lavoratori metalmeccanici Cgil, Cisl e Uil (1972), con le dure trattative per il rinnovo del contratto dei metalmeccanici siglato nel 1973 in applicazione della filosofia egualitarista (Lussana 2012). A metà decennio, a Torino e a Genova si costituiscono i primi gruppi di donne nel sindacato, favoriti dai corsi per le 150 ore (Lauria 2011, pp. 110-116; Guerra 2008, pp. 229-265). Nel 1974 all'Università di Torino, a metà di un corso 150 ore sulla condizione femminile, un gruppo unitario di sindacaliste metalmeccaniche - di provenienza impiegatizia più che operaia - decise di autoconvocarsi periodicamente nella sede della Cisl per discutere

i nodi dell'emancipazione femminile. Al centro delle loro discussioni posero il comune disagio a operare in organizzazioni caratterizzate da una forte impronta maschile (Cammarota 1984). L'anno successivo fondarono il primo Coordinamento intercategoriale donne Cgil, Cisl e Uil, poi replicato in altre località, nonostante le resistenze di molti sindacalisti maschi.

L'ambientazione sindacale favoriva la messa a fuoco di obiettivi concreti: le condizioni di lavoro, la parità nelle prassi di assunzione, gli asili. Ma non ci fu mai piena compenetrazione, anche perché quei primi coordinamenti, animati da donne che si erano formate politicamente fuori del sindacato, ricalcarono la metodologia propria del femminismo: tutta l'attività si concentrava in riunioni influenzate dalla pratica dell'autocoscienza e da una forte carica di aggressività che non risparmiava neppure il sindacato. Con l'obiettivo di avviare un processo di «femminilizzazione» delle organizzazioni dei lavoratori, tutto veniva messo in discussione: il modo di fare politica, i contenuti operativi, i rapporti tra le persone, i criteri di selezione dei gruppi dirigenti, il modo di trattare le impiegate (Willson 2010, pp. 275-276; Guerra 2008, pp. 229-265). La spinta a ridisegnare l'apporto delle donne al sindacato entrava in contrasto con le strutture deputate alla questione femminile e con l'insieme dell'organizzazione.

La discontinuità nei contenuti e nei metodi fu chiara a un seminario nazionale Flm sulla condizione della donna, convocato nel settembre 1976 al Centro studi di Firenze. Ottantadue le partecipanti, delegate, funzionarie e dirigenti provenienti tutte dalle regioni settentrionali, salvo una pugliese; ai lavori vengono invitate anche delegate della Federazione Cgil-Cisl-Uil, militanti dell'Udi e rappresentanti dei collettivi femministi. Nuovo il linguaggio, nuovo il metodo, di esplicita derivazione femminista: partire da sé ponendo le donne come soggetti, compiere autoanalisi individuali e collettive, interrogarsi su rappresentazioni, sentimenti, emozioni. Intenzionate a ridefinire il rapporto tra personale e politico, tra pubblico e privato, affondarono la critica sull'eccessivo «economicismo» che impediva al sindacato di affrontare i nodi del rapporto tra donne, famiglia e lavoro, e di andare oltre la ricerca della conciliazione tramite servizi sociali a tutela del lavoro extradomestico. Insomma, il sindacato era considerato garante di una situazione di disparità che impediva l'affermazione piena dei diritti della donna sul lavoro. Il pri-

mo passo era la contestazione del ruolo di madre, e di moglie, gravata da impegni domestici, per affermare il lavoro fuori casa come preliminare alla messa in discussione dei paradigmi della dominanza maschile che bloccava il sindacato. Il confronto tra chi sosteneva il separatismo e l'assoluta differenziazione e chi, invece, era per la ricomposizione tra la presa di coscienza individuale e la presenza nel sindacato si risolse a favore di queste ultime. La linea antiseparatista dovette trovare una difficile combinazione tra la pratica femminista e l'azione «politica» del sindacato (Lussana 2012, pp. 91-92; Guerra 2008, pp. 229-265). Il mese successivo prendeva corpo, in via informale, il Coordinamento nazionale donne Flm, la cui esperienza si sarebbe esaurita un decennio più avanti dopo la fine della Federazione unitaria.

I primi coordinamenti furono espressione della cultura unitaria della Federazione Cgil, Cisl e Uil, alla cui iniziativa va riferita un'intensa serie di incontri e seminari che si susseguirono in un breve torno di anni. Sul piano organizzativo, alcuni coordinamenti, ad esempio la Fulca di Bologna, avanzarono istanze di legittimazione come interlocutori diretti dei gruppi dirigenti per tutto quel che riguardava la condizione femminile. Una sorta di doppia militanza, intesa non come un sindacato dentro il sindacato, ma come una modalità per arricchire tutta l'organizzazione di temi rimossi. L'istanza di separatismo accentuava la diffidenza, se non l'aperta ostilità, di gran parte della dirigenza sindacale che temeva la possibile spaccatura della classe operaia. Non a caso i primi coordinamenti si formarono in settori a prevalenza maschile, come il metalmeccanico, più coinvolto di altri nei rapporti con gli studenti sotto le bandiere dell'esperienza sessantottina e che più si era trasformato nel corso degli anni Sessanta (Cammarota 1984).

Sul piano operativo, lo snodo era come tradurre queste istanze in vertenze e in nuove politiche contrattuali per coprire lo scarto tra aspettative e

Voci di donne: scioperare (2)

«una sessantina di maschi erano fuori, noi in tre»

«bloccato l'ingresso la questione era risolta: non entrava nessuno»

«non fare mai vedere il panico che hai dentro»

«dopo cento giorni non ce la facevamo più»

«facevamo sciopero a singhiozzo ... tre mesi di fila»

risultati, così da rimettere in gioco le prassi esistenti alla ricerca di un arduo equilibrio tra uguaglianza e diversità. Il sindacato, nel suo insieme, non era in grado di accogliere un paradigma che implicava la revisione di tutta l'organizzazione del lavoro, compresa quella «invisibile» del lavoro domestico, per strutturarla su esigenze comuni agli uomini e alle donne. Gli effetti, almeno in parte, si sarebbero visti solo nel lungo periodo con i tentativi di rivedere gli orari, introdurre specifiche professionali femminili, affermare i concetti di parità e di pari opportunità (Guerra 2008, pp. 229-265).

In quel momento storico, per coinvolgere il sindacato sarebbe occorso un maggior sostegno da parte delle lavoratrici, che risultarono invece poco propense ad anteporre l'attenzione alla propria soggettività e al proprio corpo ai temi concreti di cui il sindacato era portatore.

Per le donne che lavoravano in fabbrica il problema principale era il lavoro di fabbrica. Soprattutto per quelle che consideravano la fabbrica come sede principale del proprio impegno. Una venticinquenne di origini pugliesi e di fede comunista, trasferitasi per lavoro a Milano, raccontava a fine anni Settanta che nella sua fabbrica le donne non facevano lavori particolarmente pesanti, ma con i cottimi tutto era ripetitivo, senza soddisfazione, non qualificato, mentre «io penso che le donne abbiano anche una capacità superiore a quella che non possono dimostrare adesso; è che non viene data

alla donna la possibilità di poter dare di più sul lavoro, di non poter dare un proprio contributo alla produzione, una partecipazione diretta», per non dire dei capi repressivi. Nonostante tutto, «sulla base dell'esperienza che finora ho fatto, devo dire che è un bene che la donna lavori. L'emancipazione stessa della donna incomincia nella fabbrica proprio perché vive determinate esperienze di lavoro e di rapporti tra la fabbrica e la società. Io penso che la donna vivendo e lavorando in fabbrica discute certi problemi,

Voci di donne: tra Cisl e Cgil (1)

*«l'azienda era di un colore rosso
scarlatto»*

*«c'era sempre il "no",
il "no" per tutto»*

*«non si rendevano conto
che il tempo cambiava»*

*«la lotta per la lotta non poteva
continuare ad andare bene »*

*«erano maestri a creare confusione
in fabbrica, poi si dileguavano»*

ad esempio quando non trova il posto negli asili-nido, quando le mancano determinate strutture che possono essere il consultorio, le scuole eccetera. La vita di fabbrica secondo me è utile per la donna anche se non risponde agli ideali dei movimenti per le donne che sono fuori della fabbrica [...]. Le donne non discutono, secondo me, non perché non lo vogliono, ma perché ci sono ancora delle remore, delle tradizioni che collocano la donna in un certo modo nella società; perciò non c'è stato un risveglio così netto da portare le donne a fare discorsi molto più ampi» (Crespi 1974, pp. 312-313).

Secondo una sua compagna, la donna operaia subiva due modelli capitalistici di sfruttamento: proletaria in fabbrica e borghese fuori della fabbrica. I rapporti di lavoro e le relazioni sociali non facevano altro che riprodurre la medesima sottomissione del mondo preindustriale. Per abbattere mentalità e culture tanto consolidate non si poteva fare nessun affidamento sul femminismo, che a suo parere deformava i veri problemi della donna: in fabbrica la logica della contrapposizione donna-uomo non funzionava. Sarebbe piuttosto occorso un discorso «globale» che uscisse dallo schema borghese che tutto riduceva a livello di rivendicazioni. Il problema vero, infatti, era che la donna, come essere umano, doveva essere messa in condizione di crescere a tutti i livelli, a cominciare dalla famiglia dove le sue esigenze si integrano con quelle dell'uomo, e dalle forme di sostegno sociale che potevano favorire la crescita della professionalità femminile, come gli asili, le scuole materne. Il problema, in famiglia e in fabbrica, «è di realizzare quei valori che più sono legati alla realtà dell'uomo» (ivi, pp. 318-327).

Non era facile saldare esigenze così concrete e linguaggi tanto differenti: il sindacato tendeva a dare priorità al proselitismo, le femministe puntavano a una lenta presa di coscienza da realizzare secondo modalità non formalizzate. Per queste ultime il sindacato si riduceva a una sorta di zona protetta, in cui era possibile progredire individualmente nel processo di emancipazione personale. Altra cosa era modificarne l'assetto organizzativo, se la sola presenza di una struttura gerarchica veniva considerata come espressione e interprete del maschilismo. Quello spazio non consentiva affermazioni di diversità e richiedeva un costante sforzo di mediazione tra le istanze che scaturivano dai coordinamenti e la richiesta del sindacato di occuparsi dei problemi delle donne, di contribuire all'elaborazione delle piattaforme con-

trattuali, di fare nuove iscritte. Il punto di incontro, in alcuni casi, era la critica alla divisione del lavoro, all'autoritarismo (distinguendo le prospettive: in famiglia o nella società), alla cultura dominante (patriarcale o capitalistica).

In generale, i coordinamenti nati in questa fase hanno costituito un importante momento di confronto fra due movimenti, con obiettivi solo in parte convergenti. Molte donne hanno mantenuto, finché possibile, una doppia militanza nel sindacato e nel movimento femminista. Conflitti risolti a volte semplicemente accettandoli, altre volte abbandonando il sindacato, altre ancora integrandosi in una struttura di cui si perdeva progressivamente di vista la centralità dei ruoli maschili (Cammarota 1984, pp. 73-88). Con la fine del decennio Settanta divenne sempre più evidente la distanza crescente tra le diverse espressioni della cultura sindacale, unitaria o no, e quella di un movimento delle donne ormai orientato a percorrere altre strade.

Neppure l'entrata in vigore di nuovi dispositivi di legge, destinati a segnare storiche discontinuità, fu colta come premessa per un incisivo lavoro comune. Il 20 maggio 1970 era stata approvata la legge 300, lo Statuto dei lavoratori, che vietava indistintamente i licenziamenti arbitrari e le violazioni dei diritti politici e sindacali sul posto di lavoro. Nel 1971 fu la volta della legge 1204 sulla tutela della maternità, che intendeva garantire l'integrità fisica della madre e del nascituro, la tutela economica alla madre o al padre, la conservazione del posto di lavoro.

Integrità fisica della madre e del nascituro, la tutela economica alla madre o al padre, la conservazione del posto di lavoro.

Solo più tardi vennero recepiti i segnali forti in arrivo dall'estero. Sin da inizio decennio, negli Usa le prime azioni positive avevano dato corpo alle politiche di pari opportunità che si sarebbero intrecciate e, in parte, sovrapposte ai tradizionali interventi di promozione e di valorizzazione. Pari opportunità e azioni positive avevano come presupposto la discriminazione, cioè la presa d'atto dell'esistenza di

Voci di donne: tra Cisl e Cgil (2)

«quella lotta feroce a me non è mai piaciuta»

«volevano le assemblee per l'aborto»

«parlavano del padrone e non capivano che era una multinazionale»

«la Cisl cercava sempre la ragione delle cose»

«quando c'era il Giro d'Italia, gli uomini della Cgil avevano il permesso sindacale»

una situazione di svantaggio che giustificava i programmi finalizzati a introdurre trattamenti differenziali a favore delle donne; a esse si è poi legata la discriminazione alla rovescia, cioè l'intervento volto non solo a rimuovere ostacoli alla parità, ma a dare vantaggio a chi era in condizioni di inferiorità. La loro introduzione chiamava il sindacato e le sindacaliste a trovare il compromesso, sia in via politico-teorica sia nelle azioni concrete, tra la tutela (considerata di originaria impronta conservatrice), che offriva pur sempre una difesa nelle condizioni di lavoro eccessivamente pesanti, e una prospettiva egualitaria, nei confronti degli uomini, difficile da conseguire (Sgarabella, Tavernese 1997, pp. 49-50).

Nell'agenda del sindacato italiano la questione prese corpo dopo l'approvazione della legge 903/1977 sulla «Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro», che vietava ogni discriminazione all'accesso al lavoro, nell'attribuzione di qualifiche, mansioni e progressioni di carriera, comprese quelle riferite allo stato matrimoniale, di famiglia, di gravidanza o con meccanismi di preselezione distinti per sesso; affermava il diritto di pari retribuzione a pari prestazione e uguale classificazione professionale; entrambi i genitori erano posti sullo stesso piano nell'educazione dei figli. Una normativa antidiscriminatoria di alto valore simbolico, molto chiara sul piano teorico nel mettere fine alla lunga tradizione protettiva, che non mancava di indicazioni applicative ma che non sarebbe riuscita a eliminare le disparità di trattamento, a conferma dei limiti strutturali dell'intervento legislativo. A testimonianza della pervicacia dei comportamenti imprenditoriali, non solo in Italia, vale una testimonianza inglese: «Dopo la legge sulla parità retributiva, sono andata in una fabbrica di scarpe: “Immagino che la paga sia uguale per le donne che lavorano qui e per gli uomini che lavorano laggiù, sulle stesse macchine”. Il direttore mi ha risposto: “Ma certo che no! Quegli uomini stanno applicando tacchi su scarpe da uomini, mentre queste donne stanno applicando tacchi su scarpe da donne. Non è lo stesso lavoro!”» (Bennet 1987).

Dura la scorza degli imprenditori, ma neppure malleabili le roccaforti sindacali della democrazia partecipativa (Lussana 2012). Se mai può essere definito tale, il «femminismo sindacale» ha avuto durata breve, esempio di una rivoluzione il cui grande impeto si è diluito nel tempo.

Cisl, una difficile integrazione

Rispetto alla presa del movimento femminista in sede unitaria, in gran parte della Cisl non si arrivò a enfatizzare lo «specifico» femminile alla ricerca di una testarda distinzione dall'uomo, evitando così di tradurre in un rovesciamento antimaschilista una diversità fisiologica e un'emarginazione storica. Le donne della Cisl, coerentemente con le basi culturali dell'organizzazione, erano più portate a far prevalere l'attenzione sui problemi reali delle lavoratrici come persone impegnate sul lavoro e in famiglia. La dimensione sociale era un antidoto all'esaltazione della scoperta di sé, della soggettività isolata dal tessuto delle relazioni sociali. La riduzione di scala dell'emotività ridimensionava l'enfasi attribuita alle mobilitazioni di massa che rischiavano di strumentalizzare le persone senza nulla aggiungere al processo di «liberazione» (Guerra 2008, pp. 229-265).

Voci di donne: l'unità difficile

«una fase entusiasmante, in azienda non avvertivi differenze»

«inizialmente li tenevamo sui problemi della fabbrica, poi è subentrata la politica»

«lasciamo che ognuno abbia ancora i suoi documenti»

«c'era uno che faceva sempre propaganda»

«lei era comunista, ma poi giravamo sempre insieme»

«per me il sindacato era il sindacato e il partito era il partito»

«sono entrata nella Flm ... poi ho dovuto fare delle scelte»

Ciò non toglie che, sotto la spinta del femminismo, anche in Cisl contenuti e metodi dell'azione femminile vennero ridisegnati dai collettivi in cui si ritrovavano operaie, impiegate, casalinghe. Quanto allo spazio di rappresentanza delle donne nelle strutture, molto ancora restava da fare. Al VI Congresso confederale (Roma, luglio 1969), su 610 delegati, le donne erano 14 (2,3%) (Cisl 1970, pp. 472-485). Ancor meno al Congresso successivo (Roma, giugno 1973): su 787 delegati le donne erano solo 9 (1%); nel nuovo Cg, su 136 componenti, l'unica donna era Sandra Codazzi, ai voti arrivata terza dopo Storti e Macario (Cisl 1974, pp. 601-614), che dal 1962 era alla direzione dell'Ufficio lavoratrici confederale.

Nel 1975 i quadri femminili non superavano il 3,64% dei componenti dei Consigli generali delle Unioni provinciali; nelle segreterie delle Unioni erano presenti solo 3 donne (pari allo 0,7%). Nei Consigli generali delle federazioni di categoria le donne erano il 2,75%, nelle corrispondenti segreterie erano l'1,36%. Ancora più bassa era la presenza femminile nelle Unioni regionali di recente costituzione, non più dell'1,4% nei Consigli, nessuna nelle segreterie. Del tutto analoghi i dati per la Cgil (*Donna...* 1977, pp. 62-63; Cisl 2002e, p. 13). Le pochissime presenze femminili, anche nelle categorie a elevata sindacalizzazione femminile (tessili, scuola, ospedalieri, commercio), non potevano essere spiegate, come da taluni, con il fenomeno dell'autoesclusione fin dai livelli di fabbrica. Se si tiene conto dei condizionamenti materiali e culturali, la rinuncia a impegnarsi nel sindacato era ben poco spontanea.

Eppure, al Congresso del 1969 la sparuta presenza femminile non si fece misurare in termini numerici. Il clima in sala avrebbe giustificato antichi timori: le prese di posizione politiche potevano scatenare un maschilismo latente, pronto a emergere con aggressività nei momenti di più acuta tensione. A dar sgradevole misura di questa miscela fu la reazione all'intervento di Mariuccia Musazzi, delegata della Federchimici. Un intervento rompighiaccio, non solo per essere stato il primo, ma anche per la determinazione della denuncia del «moderatismo sostanziale delle scelte politiche della Confederazione» in cui non poteva riconoscersi «un movimento organizzato che aveva esigenze ben più ampie, ben più qualificate politicamente», come solo un nuovo quadro dirigente poteva rappresentare (Cisl 1970, pp. 56-60). La necessità per il sindacato di «presentarsi forte della sua sola forza», quella della democrazia costruita su un ritrovato rapporto politico con la base, venne ribadita dall'unica altra voce femminile riportata negli atti congressuali, quella di Sandra Codazzi (ivi, pp. 342-345). Le donne, per Codazzi, erano parte di un «mondo fresco, pronto a conquiste nuove, un mondo in cui l'umanità ha nuova ansia e coscienza della sua dignità, che viene avanti» (Cisl 2002d, p. 8).

La temperie di quegli anni metteva la sordina alla questione femminile, così come l'abbiamo intesa. Nelle grandi mobilitazioni tra il 1968 e il 1973 la prospettiva egualitaria era terreno comune, anzi poteva essere più inci-

siva per le donne: gli aumenti salariali in cifra fissa; la lotta agli aumenti di merito e le perequazioni, la parificazione operai/impiegati, l'abbattimento dei differenziali salariali territoriali, il superamento del rapporto salario/età, la conquista delle 150 ore. Nella convinzione che la lotta di classe potesse cambiare l'assetto capitalistico-borghese, il ciclo della conflittualità generale promuoveva forme di democrazia diretta che sembravano aprire nuovi spazi anche alle donne. Le commissioni femminili, dove ancora esistevano, scomparvero senza che nessuno ne sentisse la mancanza: perché si riteneva che la specificità femminile non fosse questione solo di lavoro e sindacato e perché erano considerate una sorta di ghetto che impediva di inserirsi negli snodi cruciali del potere sindacale. Scelta egualitaria estesa al sociale e battaglia per la democrazia sindacale vissero un breve ciclo e rapidamente si esaurirono (*Donna...* 1977, pp. 72-74).

Fu l'autonomo avanzare del movimento femminista a far prevalere altre prospettive e affermare altre modalità d'azione. In Cisl, il rilancio unitario della questione femminile avvenne con il Convegno fiorentino del 1976, che affermava la necessità di riportare nella concretezza del lavoro organizzato istanze nate fuori del sindacato. In un volumetto della «Piccola biblioteca sindacale» del Centro studi, edito nel 1977 (ivi, pp. 65-72), «un gruppo di donne che operano nella Cisl, con diverse funzioni e responsabilità» formulava due istanze: prima, l'«assoluta» necessità di promuovere la partecipazione femminile in tutte le sedi in cui veniva scelta la dirigenza, in particolare ai congressi, non escludendo il principio che a parità di condizioni si dovessero preferire le donne; seconda, una politica dei quadri femminile implicava l'adozione di strumenti e di metodi di lavoro del tutto nuovi, ricorrendo a specifiche forme di aggregazione, a partire dai luoghi di lavoro, dato che anche a livello di base la presenza delle donne era carente. Il punto era il superamento di una visione eroica della militanza che costringeva le donne a sacrificare la propria vita privata per dare un contributo «oscuro e modesto»: compiti amministrativi, compilazione di tessere, distribuzione dei giornali fuori dalla fabbriche, far da collettore sul luogo di lavoro, dovendo sempre mandare avanti casa e famiglia.

Per coinvolgere molte più lavoratrici, non solo poche avanguardie, si chiedeva di abbattere la separazione tra chi (gli uomini) contrattava e pro-

poneva le linee e chi semplicemente eseguiva. Né si taceva che questa linea, sostenuta dalle commissioni femminili e dai coordinamenti, non trovava concordi tutte le sindacaliste Cisl. Da un lato c'era chi rifiutava «puramente e semplicemente» l'organizzazione, in quanto marcata dal maschilismo anche nel vivere quotidiano, e riteneva necessaria la costituzione di soluzioni organizzative separate, specifiche e autonome per le donne. Altre motivavano la preferenza per un'organizzazione forte e centralizzata, in quanto era ritenuta funzionale al conseguimento degli obiettivi, non metteva in dubbio l'unità interna, evitava di far esplodere nel sindacato le contraddizioni uomo/donna e teneva distinta la sfera privata dall'esperienza sindacale. Secondo questa linea, la problematica femminile, pur nelle sue contraddizioni, era una forza positiva in grado di misurarsi con tutti i problemi generali e con l'insieme dell'organizzazione.

A queste divisioni corrispondeva una realtà ben più compatta nell'intero sindacato, tanto da deludere le attese riposte nel processo unitario: quale che fosse la sigla confederale, nella maggioranza dei dirigenti e dei militanti - questa la denuncia delle sindacaliste Cisl - era radicata la convinzione «che per la donna il problema è garantire che possa liberamente scegliere fra la posizione di casalinga e quella di lavoratrice e, ancora, che il ruolo di moglie e madre sia il vero obiettivo, il riferimento principale» (ivi, p. 72).

Sul piano organizzativo erano dunque due le questioni. L'una affidata a un'azione di lungo periodo: l'inserimento di un maggior numero di donne a tutti i livelli. L'altra risolta tempestivamente facendo subentrare, in via sperimentale, all'Ufficio lavoratrici un gruppo di Coordinamento confederale donne, affidato ad Anna Vinci, per costruire una rete tra le diverse realtà categoriali e locali. I coordinamenti periferici si assunsero il compito di salvaguardare i livelli occupazionali e di sostenere l'attivazione dei servizi sociali (asili nido e consultori), ma di fatto si trovarono in prima fila a sostenere il dibattito sulla contraccezione, l'aborto e la violenza sessuale (Cisl 2002e, pp. 15-17).

Un altro ordine di istanze riguardava i problemi delle donne, dentro e fuori la fabbrica, così come venivano evidenziati dai quadri femminili e dalle delegate. Punto d'attacco era l'abolizione del parttime, considerato la codificazione di una situazione di inferiorità, che obbligava la donna a lavorare

dentro e fuori casa senza alcun aiuto da parte della società e che costituiva una rinuncia a chiedere la riduzione dell'orario di lavoro per tutti.

Le pressioni esterne indotte dal femminismo e dal quadro unitario in cui era stata ridisegnata, incidevano sul modo in cui la questione femminile veniva considerata in una Confederazione che aveva smarrito il filo della propria unità interna. La mozione di maggioranza, approvata all'VIII Congresso confederale (Roma, 14-18 giugno 1977), legava «il destino sociale delle lavoratrici» all'affermazione di un nuovo assetto produttivo su cui aprire unitariamente un confronto culturale e politico. In chiave unitaria, prospettava la moltiplicazione delle assemblee aziendali sulla condizione femminile, senza escludere riunioni di sole lavoratrici, l'organizzazione di conferenze per delegate, l'avvio di corsi monografici nei programmi delle 150 ore. E inoltre: la valorizzazione dei coordinamenti già esistenti, anche in prospettiva unitaria e la messa a tema dell'irrilevante presenza femminile negli organi dirigenti (Cisl 1981, vol. I, pp. 5-6). La mozione di minoranza faceva riferimento, anche per le donne, alle azioni di solidarietà a favore dei lavoratori emarginati sul posto di lavoro e all'obiettivo di instaurare migliori condizioni di uguaglianza nel quadro di un impegno per le maggiori libertà civili e politiche in un contesto di articolazione e di pluralismo sociale (ivi, p. 14).

Negli anni successivi, le attese delle sindacaliste Cisl più critiche con l'organizzazione dovettero confrontarsi con le contraddizioni insite nelle derivazioni sindacali del femminismo in presenza di persistenti chiusure organizzative e nella difficoltà di agire nel concreto dell'azione di tutela. Nel maggio 1978, al seminario nazionale «Donne e sindacato» (presenti 150 rappresentanti di 22 categorie e di 13 unioni), Marisa Baroni (Fulpia) denunciava l'errore di aver supposto che la condizione della donna potesse essere assunta da tutto il sindacato. Peraltro, la prospettiva di portare dentro l'organizzazione una politica fatta dalle donne implicava un duplice, non facile, passaggio: che il sindacato ammettesse la validità dell'apporto femminile al lavoro sindacale e non solo nel campo delle iniziative sociali; che le stesse sindacaliste non scegliessero «di fare le crocerossine, spesso assecondando le proprie inclinazioni personali». Baroni chiedeva anche un'interazione più collegiale con la dirigenza, superando il ruolo di filtro della responsabile nazionale del coordinamento femminile (Cisl 2002e, p. 21).

Alla verifica dei rinnovi contrattuali del 1979 le dirigenti cisline - ricordano Augusta Restelli e Antonietta De Sanctis - hanno dovuto prendere atto che i coordinamenti erano arrivati impreparati e che le piattaforme costruite sull'assunta omogeneità della classe operaia non davano spazio alle specificità femminili nel processo produttivo, nella prestazione lavorativa, ai problemi della salute in fabbrica, al doppio carico di lavoro. Non restava altro che agire all'interno degli istituti contrattuali, per indirizzarli sui contenuti più rilevanti per le lavoratrici: riduzione dell'orario, meno parcellizzazione e rigidità dell'organizzazione del lavoro, gestione della mobilità. Ma anche su questo piano operativo si scontava il mancato apporto delle donne, come soggetti attivi della contrattazione, e la loro assenza tra i quadri dirigenti (ivi, p. 23).

Sempre «in riserva»

Per avere una percezione immediata di quanto gli anni Settanta abbiano reso visibile il lavoro femminile, vale la copertina del primo numero di «Famiglia cristiana» del 1971, con la foto di una saldatrice sotto il titolo *Le donne sono arrivate alla meccanica pesante* (Sangiovanni 2006, pp. 208-209). Per la rivista cattolica era solo la presa d'atto del rilievo di un nuovo soggetto sociale, simbolo del progressivo cambiamento della condizione operaia senza nessuna espressione di radicalismo sociale, anzi con espliciti richiami alla dottrina sociale e al senso di responsabilità. Quell'immagine di una donna in tuta blu era un rappresentazione ambigua e parziale del lavoro femminile all'inizio di un decennio di crisi e di profondi processi di ristrutturazione produttiva che avrebbero rinnovato i disagi del lavoro femminile e avviato il lungo ridimensionamento delle tute blu.

Il trend generale indicava un incremento dell'occupazione: tra il 1972 e il 1980, su un totale di 1,5 milioni di nuovi assunti, oltre 1,240 milioni erano donne. Nel 1978 il 24,5% delle donne si era inserito nel mercato del lavoro, ma gli uomini erano al 54%. Più che i giovani e gli anziani, erano ancora le donne a coprire la maggior parte della forza lavoro periferica, legata a occupazioni precarie o stagionali. Nel decennio precedente sempre più don-

ne erano state assunte nelle grandi industrie meccaniche, ma molte di più continuavano a essere relegate nei settori tecnologicamente più arretrati, in particolare nel tessile, che si reggevano su assetti *labour intensive*, a bassi livelli salariali, che consentivano agli imprenditori di contenere al minimo gli investimenti. In termini numerici, le lavoratrici erano parte non preponderante in quei 1,230 milioni di lavoratori che, nel 1971, erano occupati in stabilimenti con più di 500 addetti, ambienti a caratura molto fordista e maschilista. Tanto questo «esercito» molto maschile, ben compatto e visibile, era in grado di affermare il peso politico della propria centralità sociale, acquisita con grandi cicli di lotte, tanto un altro esercito - quasi esclusivamente femminile - era disperso e fragile: oltre alle lavoratrici tessili e simili, almeno un 10-15% di donne operava nell'economia sommersa, in piccole e medie imprese industriali, in gran parte a conduzione familiare; la loro capacità di indicare una nuova via di sviluppo al paese si concentrava in territori limitati e omogenei sul piano produttivo, identificati come i distretti industriali tipici della «terza Italia», localizzata tra Nord-est e regioni centrali.

Pur con nuove caratteristiche, il mercato del lavoro continuava a conservare i caratteri di una segmentazione che riservava alle donne ruoli lavorativi fragili, precari e mal retribuiti; marginali anche rispetto ai grandi movimenti di massa che caratterizzavano quella fase storica. Più che porsi il problema della parità di trattamento, in molti casi per le lavoratrici si trattava di avere un minimo di tutela, normativa o sindacale che fosse. Stime inevitabilmente approssimative calcolano che, alla fine degli anni Settanta, erano donne circa il 60% dei 3,7 milioni di lavoratori in nero (Musso 2002, pp. 52-58; Willson 2010, pp. 294-296). Considerando che, in gran parte della penisola, soprattutto nelle aree dell'agricoltura non competitiva, le donne vivevano in uno stato di sottoccupazione, non stupisce che il tasso italiano di attività femminile continuasse a essere il più basso tra i paesi Cee. Una situazione lavorativa che esponeva a un duplice carico di fatica e di responsabilità, non tanto per scelta ma per le difficoltà a conciliare lavoro e famiglia. Una via stretta, denunciava Anna Vinci, stante l'inadeguatezza del sostegno sociale alle esigenze familiari in presenza di figli (Cisl 2002d, pp. 9-12; Vinci 1975).

Il ruolo di manodopera di riserva si rifletteva sui livelli salariali. Dagli anni Cinquanta la tendenza era verso una lenta, troppo lenta, riduzione dei

differenziali salariali. Un esempio: nel 1972 la paga più bassa era degli addetti alla trattura della seta, quasi esclusivamente donne (529 lire), quella più alta era degli elettrici (1.384 lire). Uno scarto ancora notevole, anche se tra il 1965 e il 1962 il rapporto tra i due livelli si era ridotto a 2,6 volte, dato che i primi erano aumentati del 135% e i secondi del 67% (Cova 1977, p. 94]. Il ciclo di lotte 1968-73 promosse una maggiore articolazione delle rivendicazioni in chiave egualitaria: l'attribuzione della qualifica in base al livello professionale e non alla mansione; la riduzione dei livelli di qualifica; la parificazione generalizzata degli aumenti salariali; l'innalzamento dei livelli più bassi, con il riconoscimento di una qualifica minima di operaio comune per tutti; la progressiva parificazione normativa e salariale tra impiegati e operai. Nulla che potesse incidere sulla forte concentrazione di donne negli inquadramenti inferiori. La parità restava limitata alla normativa contrattuale e all'inquadramento. Le differenze salariali non venivano smantellate: nel 1974, secondo i dati del ministero del Lavoro, nel settore industriale il salario medio orario era di 1.250 lire per gli uomini e di 963 lire per le donne, con un differenziale più ampio per le categorie superiori (*Donna...* 1977, pp. 59-60; Merolla 2001, pp. 140-141).

5

Azioni e realizzazioni (gli anni Ottanta e Novanta)

Flessibilità e nuove segregazioni

Negli ultimi due decenni del secolo scorso si sono concentrati rapidi mutamenti sociali, economici, culturali e politici. Alla ricerca di nuovi equilibri, l'Italia ha imboccato strade sconosciute ai paesi più sviluppati; esemplare la caduta del tasso di natalità, in costante declino sino a raggiungere la crescita zero, con fasi di decrescita: nel 1998 è stato raggiunto il valore più basso, 1,19 figli per donna. A fine secolo la velocità di invecchiamento della popolazione era decisamente sopra la media europea: nel 1993 la differenza tra Italia ed Europa era meno di un punto percentuale, nel 2004 era di 1,4 punti. Nella penisola, rispetto agli anni Cinquanta, l'aspettativa di vita era cresciuta di 8-10 anni, raggiungendo i 77 anni per gli uomini e gli 83 anni per le donne. Il rallentamento del processo di invecchiamento era affidato esclusivamente ai flussi migratori extracomunitari.

Molti gli effetti di un simile andamento demografico: la modifica dei rapporti tra le generazioni, l'invecchiamento della forza lavoro, la pressione sui sistemi pensionistici, il crescente bisogno di cura e di assistenza per gli anziani. Per i due terzi la popolazione sopra i 65 anni era costituita da donne esposte a un'insufficiente copertura pensionistica perché precedentemente escluse, del tutto o in parte, dal mercato del lavoro e per via di un sistema di

previdenza sociale basato sul modello maschile produttore di reddito. Generazioni di donne si sono trovate esposte alle inadeguatezze di un irrealizzato processo di ottimizzazione delle opportunità di salute, partecipazione e sicurezza, da cui dipende il miglioramento della qualità della vita.

La riduzione al minimo dei nuclei familiari ha cambiato i legami tra i membri della famiglia, riducendo le tradizionali reciprocità di cura, mentre l'incremento proporzionale della popolazione anziana ha alterato il rapporto di dipendenza, cioè la proporzione tra coloro che svolgono una vita produttiva e coloro che consumano ma non producono. Una sfida insostenibile per un sistema nazionale di servizi sociali già di per sé carente. Una sfida anche per il mondo femminile che vedeva crescere la lunga ondata della propria emancipazione non per la forza di un femminismo storico ormai tramontato, ma per la spinta di una modernizzazione dai volti molteplici e in buona parte sconosciuti, con conquiste che annullavano antiche emarginazioni: per la prima volta le ragazze superavano i ragazzi nei cicli scolastici superiori e universitari. Un cambiamento che non poteva non incidere, nel tempo, sulla competitività femminile nei vari settori professionali, ma che avrebbe in seguito fatto scoprire anche alle giovani donne la disoccupazione intellettuale.

Alla tradizionale figura della donna casalinga dopo il matrimonio si è sostituita la donna che doveva trovare un nuovo equilibrio nella sua "doppia presenza" in famiglia e sul lavoro, l'una e l'altro assunti come parte integrante dell'identità femminile. La crescita dell'offerta di posti nelle scuole materne era parte della soluzione delle difficoltà organizzative, ma fu la naturale solidarietà intergenerazionale da parte dei parenti più anziani a consentire alle donne italiane di associare una rapida modernizzazione alle tradizionali relazioni familiari.

La crescita dell'occupazione femminile era particolarmente accentuata nelle regioni nord-occidentali (dal 23% del 1971 al 34% del 1995), molto contratta nel Mezzogiorno (dal 16% al 22%); nel 1995 le regioni del Nord-est presentavano il tasso di attività femminile più alto (45%) (De Rita 1996, pp. 116-117). Anche per via di questi squilibri territoriali, le distanze dagli altri paesi dell'Europa nord-occidentale tendevano ad aumentare. A fine secolo, in Italia, l'occupazione femminile si attestava sul 40-45% (nel 1978

era al 31%), cioè al livello della Spagna, mentre Francia, Germania e Inghilterra erano al 60%, gli Stati Uniti al 70%, la Svezia all'80%.

L'incremento delle presenze femminili sul mercato del lavoro, che già aveva preso forma con le trasformazioni dei sistemi produttivi e con l'innalzamento del livello di istruzione, con gli anni Ottanta è stato spinto dalla flessibilità del mercato del lavoro, in particolare dai contratti di formazione lavoro, cui si sono affiancati, nel decennio successivo, le prime sperimentazioni di flessibilità dell'orario, gli interventi per i lavori socialmente utili, le norme per i tirocini e i contratti di solidarietà. A metà degli anni Novanta, il miglioramento del ciclo economico ha evidenziato la crescente rilevanza del lavoro a tempo determinato e del part-time, mentre un gran numero di donne continuava a essere assorbito dal lavoro nero e sommerso. A questi mutamenti, caratterizzati da maggior flessibilità, le donne si sono adattate più degli uomini, il cui ruolo sociale li legava maggiormente alle rigidità del mercato del lavoro di tradizione fordista e alla corrispettiva cultura del posto fisso; con tutti i rischi connessi, per le donne, a nuove tipologie di lavoro a scarso livello di professionalità, in aree a basso livello occupazionale, con alta propensione alla precarietà e al sommerso (Battistoni 2008).

Soprattutto nel Mezzogiorno la disoccupazione strutturale era più grave per le donne che per gli uomini. Lì dove erano in generale più forti, i pregiudizi maschili influivano negativamente sull'applicazione della legge sulla parità da parte degli imprenditori. In modo differenziato tra le diverse aree territoriali della penisola, l'inserimento femminile nelle attività extradomestiche continuava a risentire di pesanti remore socio-culturali, anche se molti ostacoli erano venuti meno, abbattuti dal diffuso accesso alla formazione superiore e alle professioni e dal tendenziale contenimento delle difformità salariali.

Per parte sua, la struttura produttiva di alcuni settori ad alta occupazione femminile confermava la presenza di fenomeni di segregazione occupazionale. In generale, quale che fosse l'attività, le donne continuavano a essere relegate ai gradini inferiori della gerarchia delle qualifiche e delle funzioni. Quote non trascurabili di lavoratrici erano confinate nelle situazioni di lavoro dipendente marginale che, poco o per nulla tutelate, obbligavano ad abbandonare il lavoro dopo la maternità e rendevano improbabile il successivo

reinserimento nel mercato del lavoro. Poco contava la realizzazione personale e la possibilità di contribuire al reddito familiare, sia per mantenere i figli allo studio che per reggere l'innalzamento degli standard dei consumi. L'antico conflitto tra cure familiari e lavoro continuava a prosperare nelle realtà in cui la rigidità degli orari di lavoro e le carenze dei servizi di assistenza all'infanzia inducevano scelte obbligate, soluzioni pro tempore destinate a diventare irreversibili (Musso 2002, pp. 63-70).

Alle nuove istanze delle famiglie e delle donne italiane, corrispondeva l'afflusso di nuove risorse da altri continenti. Con l'ultimo quarto del Novecento l'Italia non era più un paese di emigranti ma di immigrazione. Inizialmente i flussi in ingresso dai paesi musulmani e da alcune regioni africane erano prevalentemente maschili, mentre erano femminili quelli provenienti da paesi di tradizione cattolica e dalle ex colonie del Corno d'Africa. Tra il 1965 e il 1985 le donne erano circa la metà degli arrivi; in seguito sono stati gli uomini a prevalere. I primi arrivati erano più esposti ai disagi, poi, la maturazione delle comunità di immigrati con i ricongiungimenti familiari ha consentito di fruire di maggiori tutele comunitarie e ha sollecitato il rafforzamento degli interventi assistenziali affidati alle istituzioni sociali, in primo luogo alla Caritas. Più controversi e difficili da valutare in tutte le loro implicazioni sociali, sono stati gli effetti della legislazione introdotta a regolazione delle immigrazioni clandestine. Per le donne immigrate la fonte di lavoro quasi esclusiva diventava il servizio domestico, un tipo di attività che non facilitava certo l'inserimento sociale e che imponeva a molte donne una scissione tra l'attività lavorativa "in famiglia" e le esigenze di una propria vita familiare. Le più vulnerabili erano preda dell'ampio mercato delle prestazioni sessuali.

Con gli anni Novanta la possibilità di inserirsi in un mercato del lavoro più flessibile spingeva le donne verso una crescente marginalità e precarietà. Sul passaggio tra i due secoli (tra il 1997 e il 2002), mentre si segnalava un forte aumento del part-time femminile, soprattutto nel settore terziario, le donne erano quasi la metà dei lavoratori parasubordinati e dei co.co.co; non quantificabile, ma certamente molto elevata, la quota femminile nel mercato non regolare. Non poche volte erano le esigenze di flessibilità delle lavoratrici, differenti dalla flessibilità che le imprese cercavano di ottimizzare, a

spingere verso l'economia informale. Per qualche verso il mercato del lavoro tornava a esprimere, ma generalizzandole a tutti i settori, le insicurezze che avevano gravato sull'occupazione femminile nel settore industriale tra Ottocento e inizio Novecento.

Derivazioni di tali sommovimenti e della bassa presenza femminile sul mercato del lavoro, questi indicatori esprimevano la sofferenza di fondo della nostra società a superare la mentalità e gli assetti occupazionali riferiti al principio della tutela del capofamiglia; le donne restavano alternativamente posizionate dentro e fuori il mercato, in funzione di sostegno alla famiglia e di supplenza alle mancanze dello Stato sociale, con poche prospettive di poter contare su politiche coordinate tra mercato e Stato sociale. Il nuovo secolo iniziava gravato non solo dal peso dei consolidati ritardi di cui si è detto, ma anche da una connaturata disabitudine delle nuove classi dirigenti della cosiddetta «seconda repubblica» ad affrontare le questioni sociali e del lavoro in modo organico, così come avevano saputo fare i primi governi democratici a metà Novecento. Una situazione che non prospettava a breve la possibilità di contrastare una nuova criticità del lavoro femminile: l'aumento del tasso delle inattive e delle scoraggiate dovuto all'inadeguatezza delle politiche di conciliazione e alla permanenza delle discriminazioni salariali. Nelle valutazioni Onu il lavoro invisibile e non retribuito svolto dalle donne in casa era pari a un terzo di tutta la ricchezza prodotta ogni anno nel mondo. Una conferma che la famiglia, anche sul piano strettamente economico, restava il nucleo fondamentale della società organizzata, in cui si produce e si ridistribuisce reddito, ma era anche il luogo in cui era sempre più difficile conciliare i ruoli di lavoro con quelli di cura.

Per una donna l'esperienza lavorativa continuava a essere accidentata, spesso precaria, instabile, con lunghi tempi di attesa per le giovani mentre, per le età di mezzo, incombevano le precoci espulsioni dal mercato o le interruzioni di carriera, spesso indotte. Molte le facce della discriminazione: livelli salariali, percorsi professionali penalizzati, mitizzazione del part-time come soluzione ottimale, permanenza o rafforzamento degli stereotipi di ruolo, debole innovazione nelle politiche di conciliazione, difficoltà ad attivare politiche di sicurezza sociale, limitata disponibilità sociale delle imprese nei confronti della maternità, crescente difficoltà ad assumere un ruolo

centrale di sostegno al sistema di sicurezza sociale. Soprattutto, l'assenza di una diffusa cultura della conciliazione concepita, fuori da ogni retorica, come reale esigenza dello sviluppo economico e sociale, sia per gli uomini che per le donne (Battistoni 2008).

Tra antiche figure e nuove presenze, l'Italia femminile di inizio XXI secolo presentava dunque un complesso intreccio di tradizione e modernità. In buona parte il paese era radicalmente diverso da quello vissuto dalle generazioni precedenti. Nell'arco di pochi decenni, come abbiamo visto, tanto gli assetti strutturali quanto i comportamenti individuali e collettivi erano stati sfidati da fenomeni di massa che richiedevano nuove forme di rappresentanza soprattutto in ambiti, come il mercato del lavoro, caratterizzati dalla permanenza di diseguaglianze che dal lavoro si trasferivano nei campi della realizzazione sociale e politica.

Quanto, c'è da chiedersi, nel sindacato e nella Cisl le donne potevano continuare a essere considerate alla stregua di «soggetti simbolici»?

«Un mondo da attivare»

«Soggetti simbolici» era la formula con cui Luisa Saba aveva denunciato, all'inizio degli anni Ottanta, la persistente marginalizzazione delle donne dentro la Cisl (Cisl 2002f, p. 14). Non che la Cisl e, in generale, il sindacato, fossero realtà atipiche in un paese in cui la presenza femminile continuava a essere marginale nei gradi alti nelle imprese, nei profili professionali, così come nella politica, nella pubblica amministrazione, vale a dire ovunque, salvo poche eccezioni, si poteva dar prova di essere classe dirigente. Tuttavia, la presenza di uno spesso «soffitto di cristallo», tanto trasparente quanto insuperabile barriera tra i ruoli maschili e femminili, era sempre più percepito come una contraddizione interna a un sindacato che si era formato e continuava a identificarsi come un ambiente naturalmente vocato alla libertà e alla democrazia, ma che al suo interno sembrava ancora assecondare la legge ferrea della segregazione verticale, per cui la presenza femminile si assottigliava man mano che si saliva nella gerarchia del potere (Fornengo, Guadagnini 1999).

I dati numerici davano solo conferme dello squilibrio tra l'elevato apporto femminile alla vita produttiva del paese, il modesto tasso della sindacalizzazione femminile e il modestissimo numero di operatrici e dirigenti. A inizio anni Ottanta le donne coprivano il 36% dell'occupazione agricola, il 36% del terziario, il 23% del lavoro industriale; più della metà (56%) erano tra i 20 e i 30 anni d'età. In Cisl corrispondevano a circa un terzo degli iscritti (il 46% nel terziario, il 23% nell'industria, il 21% nell'agricoltura) con picchi

Voci di donne: lavorare da sindacalista

«una con dei figli questo non ce la fa a farlo»

«lo vuoi fare? Però ti devi comportare da uomo»

«tutto il personale impiegatizio era femminile; c'erano pochissime sindacaliste donne»

«una flessibilità di chi vuol essere mamma e vuol lavorare nel sindacato»

«le donne, il giorno della mia elezione, mi hanno regalato una cravatta»

«dovete dimostrare di ...»

«a tempo pieno, con due figli, eravamo proprio in poche»

nel tessile, nel pubblico impiego, nella scuola, negli ospedali e tra gli alimentaristi, mentre cominciava a farsi sentire il peso delle pensionate (18%). Nei Consigli generali erano poco più del 3% dei delegati, negli esecutivi l'1,7%, meno dell'1% nelle segreterie d'unione; solo cinque nelle segreterie nazionali di categoria. Tra i tempo pieno con mansioni politiche le donne erano il 6%, mentre coprivano il 78% del personale tecnico-amministrativo (ivi, pp. 8, 14), una sorta di riproposizione delle antiche competenze delle «signorine» a supporto dell'attività dei sindacalisti. Accanto a quello che era il tradizionale lavoro negli uffici sindacali, dagli anni Novanta l'apporto femminile avrebbe avuto un ruolo decisivo nella rapida espansione delle strutture di assistenza ai soci che avrebbero poi dato forma al sistema servizi Cisl. Le addette ai servizi configuravano una

presenza consistente, con caratteristiche professionali e percorsi di carriera del tutto estranei alla vita sindacale.

A conferma della tendenza a un incremento delle presenze femminili nelle strutture territoriali possono valere i dati di Modena, realtà alquanto

evoluto in un paese tanto disomogeneo come il nostro: sino al 1969 nessuna donna era presente negli organi direttivi dell'Usp; nel 1981 il Cg contava 11 presenze femminili (su 72), concentrate più tra gli eletti (7 su 36) che tra i membri di diritto in rappresentanza delle categorie; nel 1993 nel Cg le donne erano 27 su 124, sempre con prevalenza tra le elettive (19 su 63) più che tra i membri di diritto (8 su 61 segretari e rappresentanti di categoria o responsabili di enti e di associazioni) (Cisl Modena 2000, pp. 424-537).

Un'indagine di fine decennio sulla situazione a Milano avrebbe confermato che la piramide si era solo in parte allargata: con una presenza femminile pari al 41% degli iscritti, le delegate e le rappresentanti delle Rsu erano al 35%, nei direttivi erano al 32%, tra gli operatori al 22%, tra i segretari al 13%. Una situazione dovuta sia a barriere interne che a oggettivi condizionamenti esterni. Quanto alle prime: il 74% delle categorie segnalava di essere in difficoltà ad assicurare condizioni di pari opportunità nella fase di reclutamento, sia per il "doppio ruolo" tra famiglia e lavoro, sia per un'organizzazione del lavoro poco compatibile con le esigenze delle donne. Tra i vincoli esterni venivano annoverati disagi oggettivi (ad esempio, mancanza di servizi, di asili, di doposcuola...), ma veniva evocata la poca conoscenza da parte femminile delle opportunità di crescita consentite dal sindacato (*Rosa Cisl...* 1999). Sì che, dal 1983 al 1987, la Lombardia aveva affidato la segreteria generale dell'Usr a Luigia Alberti, prima donna a raggiungere il vertice di un'unione regionale (Baglioni, Corbari 2006, p. 12).

Alla IV Assemblea dei quadri (Roma 23-26 gennaio 1980) la questione femminile veniva considerata nell'ambito dei «mondi da attivare» insieme con i contadini e gli anziani. Mario Colombo, relatore per conto della segreteria confederale, definiva inaccettabile una situazione in cui le donne contavano «tante iscritte, molte militanti, poche dirigenti». Come rimediare? Colombo: «certamente non attraverso la costituzione di una sorta di organizzazione parallela, ma creando le condizioni perché sia agevolato l'ingresso nei gruppi dirigenti di un numero sempre più elevato di donne». Spettava ai coordinamenti il compito di sviluppare una riflessione autonoma sulla possibile incidenza dello specifico femminile nelle attività di elaborazione e di negoziazione (Cisl 1981, vol. II, pp. 360-361).

Nuovi coordinamenti e antichi steccati

Il 1980 fu l'anno dei coordinamenti. A febbraio il Cg li erigeva a strumento operativo temporaneo per affrontare la questione femminile a tutti i livelli (confederale, regionale, nazionale, di categoria e unioni). Spettava alle strutture di riferimento dare loro garanzie di agibilità politica e

Voci di donne: questioni di onestà

«non volevo che pensassero che facevo il sindacato perché volevo qualche cosa per me»

«per me il sindacalista è il sindacalista, e deve farlo il sindacalista»

«ci siamo lamentate quando hanno cominciato a portarci al ristorante col menù»

«ho scritto di queste esperienze [formative] perché la gente doveva vedere dove andavo in permesso sindacale»

«dovevo sempre dare l'esempio, non dovevo mai sgarrare»

«quando l'interesse personale viene confuso con l'interesse collettivo, poi non funziona»

«con onestà, insomma»

organizzativa, prevedendo distacchi, permessi e risorse specifiche. Questo implicava una generalizzata azione di promozione e formazione dei quadri femminili, l'allargamento dell'attività sindacale alle lavoratrici non considerate tali (casalinghe, precarie) e un'applicazione non sporadica a temi quali il lavoro casalingo, a domicilio, i turni, il part-time, la disoccupazione giovanile e femminile (Cisl 2002f, pp. 7-10). A giugno datava la nascita ufficiale del Coordinamento nazionale donne (Cnd), composto da rappresentanti delle regioni, delle categorie, di alcune aree metropolitane, degli enti sindacali, della confederazione. Secondo Luisa Saba, designata coordinatrice a tempo pieno, i coordinamenti dovevano promuovere un tipo di presenza pensato e costruito partendo dalla condizione della donna, non per sviluppare antagonismo, ma come espressione della democrazia delegata.

La costituzione formale del Cnd non era estranea alle tensioni indotte dal referendum per l'abrogazione delle modalità di interruzione volontaria della gravidanza, quali erano previste dalla legge 194/1978 (fatta eccezione per l'aborto terapeutico), promosso dalla Dc e dal Movimento per la vita (i no fu-

rono il 68%). L'invito della segreteria confederale alle strutture ad astenersi da scelte di schieramento in vista del voto del 17 maggio aveva determinato una serie di tensioni interne nei coordinamenti, cui non erano state estranee aperture in sede unitaria. Fu in quella fase che i coordinamenti aprirono il dibattito sull'opportunità di avvalersi di contesti tutelati a garanzia della presenza femminile negli apparati decisionali e nei momenti politici più significativi. All'impegno delle donne doveva corrispondere il sostegno di «steccati, non [...] divisori dal resto dell'organizzazione, ma protettivi di un tracciato fresco che non può rischiare di essere cancellato alla prima corsa». Una soluzione contestata dalle sindacaliste, che consideravano il sistema garantista avvilente e offensivo (ivi, pp. 10-13).

Ormai il dado era tratto: l'istanza per un più marcato peso femminile nei gruppi dirigenti, formulata in occasione di un Convegno donne (2-3 giugno 1981), ventilava implicitamente l'introduzione di un meccanismo di quotizzazione. In pochi anni molto era cambiato: l'investitura organizzativa sui coordinamenti stava rapidamente riposizionando le esaurite spinte del femminismo all'interno delle questioni del lavoro. Ne erano testimoni le tematiche su cui le donne della Cisl avevano concentrato i gruppi di lavoro allo stesso Convegno: per la riduzione e articolazione dell'orario di lavoro, sul precariato, sul legame tra occupazione femminile e servizi sociali, sul rapporto donne/organizzazione. Nelle intenzioni questa ritrovata pertinenza consentiva di perseguire il rafforzamento del ruolo e della rappresentatività dei coordinamenti, la cui logica seguiva ancora uno schema unitario. La rivendicazione della presenza femminile a pieno titolo in tutti gli ambiti si sosteneva sulla richiesta di investimenti organizzativi specifici per i quadri femminili. Convinzione diffusa era che l'ingresso delle donne negli apparati direttivi e nelle segreterie avrebbe animato un indispensabile slancio innovativo: «le donne entrano nel sindacato con la loro specificità che impone di cambiare il modo di lavorare e di far politica del sindacato stesso» (Cisl 1981, vol. II, p. 537).

Il IX Congresso confederale (Roma, 7-12 ottobre 1981), introdotto dalla relazione di Pierre Carniti, dava riconoscimento alla spinta partecipativa diffusa dal movimento femminile e individuava nell'uguaglianza uomo-donna un aspetto importante della strategia egualitaria della Cisl e la premessa alla costruzione di rinnovati rapporti umani e sociali. A tali obiettivi ricon-

duceva il superamento del doppio ruolo, in quanto causa di disparità anche qualora ci fosse parità di trattamento sul lavoro. Per cui la parità era da considerare tale se, oltre che sul posto di lavoro, veniva fatta valere rispetto ai carichi familiari (riduzione e flessibilità contrattuale dell'orario sia per gli uomini che per le donne; istituzione del congedo di paternità) e implicava l'estensione e la qualificazione dei servizi sociali come condizione esterna ai luoghi di lavoro per realizzare una migliore qualità di vita.

Quanto alla presenza delle donne nell'organizzazione, portatrice di istanze cui veniva ora riconosciuta «piena soggettività politica», il Congresso sottolineava la necessità di un rafforzamento dei coordinamenti a tutti i livelli «come strumenti autonomi di elaborazione e di proposta politica all'organizzazione», superando le difficoltà sino ad allora incontrate nella loro costituzione; chiamava tutti gli organismi dirigenti a tener conto dei temi da loro elaborati e a consultarli in sede di predisposizione delle piattaforme contrattuali di categoria sui temi di maggior interesse per le lavoratrici: l'orario di lavoro, la professionalità, la salute. Sollecitava, inoltre, l'inserimento di donne nella dirigenza, anche ricorrendo alla cooptazione, e suggeriva di «valorizzare la militanza delle donne inserite negli apparati tecnici a tutti i livelli» (Cisl 1982, pp. 117-118). L'ingresso di 17 donne nel nuovo Cg contro le cinque precedenti (Cisl 2002f, pp. 16-18) non poteva illudere sull'accelerazione del processo, tanto che di lì a un anno la nuova responsabile del Coordinamento confederale, Carla Passalacqua (che avrebbe mantenuto l'incarico per un decennio), era costretta a riesumare una denuncia antica: gli uomini ci considerano il fiore all'occhiello. Nel farsi interprete di un'esigenza diffusa tra le sindacaliste Cisl, Passalacqua con la richiesta di rafforzare il ruolo organizzativo dei coordinamenti annunciava l'arrivo della stagione delle pari opportunità anche nel nostro paese e indirizzava l'impegno prioritario del Coordinamento sul tema della rappresentanza.

La stagione delle pari opportunità

Nel dibattito internazionale, nelle strategie comunitarie e per il sindacato la stagione delle pari opportunità era iniziata da tempo: quando nel nostro

paese entrò in vigore la legge 125/1991, destinata a segnare il passaggio dalla logica della parità formale (legge 903/1977) alla parità sostanziale. Oltre a istituire gli organismi di parità presso il ministero del Lavoro, prevedeva il ricorso ad azioni positive per promuovere l'occupazione femminile e rimuovere le disparità di accesso al lavoro subordinato, al lavoro autonomo e all'imprenditoria; combatteva la segregazione; prevedeva la presenza di un consigliere di parità presso la commissione circoscrizionale per l'impiego al fine di realizzare le pari opportunità; introduceva i consiglieri di pari opportunità a livello nazionale, regionale e provinciale. Avviava, inoltre, un intenso processo di legificazione che avrebbe portato poi all'approvazione del Codice delle pari opportunità (Dlgs 198/2006), un testo unico in seguito ulteriormente orientato al passaggio dalla pura tutela all'ottica promozionale. La costituzione, in sede governativa, del Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento e uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici (1983) e della Commissione nazionale per la realizzazione della parità fra uomo e donna (1984) consentiva, alle designate dalle principali associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro, di contribuire alla rimozione dei comportamenti discriminatori e di tutelare la progressione professionale e di carriera delle donne.

Quei nuovi impegni istituzionali si sommarono a ben altre ragioni per far sì che la questione femminile non fosse ridotta a qualche ripetitiva ritualità durante i lavori del X Congresso confederale (Roma, 8-13 luglio 1985). Gli elementi nuovi erano conseguenti all'azione di sensibilizzazione svolta dai primi coordinamenti e alla constatazione di quel che accadeva sul mercato del lavoro e nei posti di lavoro. La crescita occupazionale e il rilievo sociale dell'affermata parità con l'uomo - intesa, secondo la cultura Cisl, come parità nel realizzare le aspirazioni creative della persona - rendevano urgente il conseguimento di un equilibrio tra il tempo di lavoro e gli altri tempi della vita. Nella mozione «Donne e lavoro» si sosteneva che soltanto un più ampio e qualificato inserimento delle donne nelle attività lavorative poteva modificare non solo le regole e le modalità di lavoro ma anche i rapporti sociali tra uomini e donne. Di qui la necessità di favorire l'apporto femminile al mercato del lavoro, di introdurre più ampi margini di flessibilità nell'orario, di estendere e migliorare i servizi sociali, di garantire alle donne una

maggior «partecipazione alla vita democratica del sindacato» (Cisl 1989, vol. I, pp. 17-18).

La rivendicazione di più ampi spazi di rappresentanza era un'esigenza generale, a valere per tutti gli ambienti lavorativi, Cisl compresa: quanto fosse decisivo l'apporto femminile all'attività quotidiana delle sedi e delle strutture sindacali era sotto gli occhi di tutti, così come era evidente quanto poco si tenesse conto delle esigenze femminili. Una maggior considerazione dell'apporto delle donne alla vita organizzativa implicava peraltro (cfr. la mozione 63, «Le donne») di favorirne l'ingresso negli organismi decisionali e, in tal modo, dare espressione e sbocco al lavoro dei coordinamenti che ora il Congresso definiva strumenti non solo, come quattro anni prima, di autonoma elaborazione e di proposta politica, ma anche «di socializzazione e aggregazione informale tra le lavoratrici» (ivi, pp. 102-103). Tra le linee operative indicate da seguire si notava la formazione articolata per i vari livelli di responsabilità.

Il Congresso del passaggio della segreteria generale confederale da Pierre Carniti a Franco Marini non si limitò ad assumere impegni a futura memoria: recepì, infatti, l'inserimento formale del Cnd nello Statuto confederale, all'art. 21: «Il Comitato esecutivo per quanto attiene alle problematiche della condizione della donna si avvale del contributo di studio, elaborazione e proposta del coordinamento femminile. Spetta al Comitato esecutivo stabilire i criteri di composizione e le modalità operative dello stesso coordinamento. La responsabile del coordinamento, designata dalla Segreteria confederale, fa parte di diritto del Consiglio generale e del Comitato esecutivo senza diritto di voto» (ivi, p. 135). Tra gli impegni, il rilancio dei coordinamenti anche nelle strutture periferiche.

Nell'immediato gli effetti furono modesti: tardava l'estensione dei coordinamenti a tutti i livelli e lo stesso Cnd non operava a pieno organico. Ciononostante, quest'ultimo già l'anno successivo - constatava l'Esecutivo 11 luglio 1986 - contribuiva alla definizione delle piattaforme contrattuali sui temi del mercato del lavoro e in materia di azioni positive (ivi, pp. 484-485).

Altro era dare riconoscimento in sede confederale al patrimonio di cultura e di esperienza elaborato dalle militanti e dalle dirigenti (sia delle categorie attive che dei pensionati) tramite i coordinamenti, altro era vedere un

impegno complessivo dell'organizzazione a dare impulso al proselitismo tra le donne. Le decisioni e le prese di posizione assunte dal X Congresso confederale e dalle successive VI Assemblea nazionale dei quadri e Conferenza dei quadri femminili, per corrispondere all'impegno di militanza espresso dalle donne nei luoghi di lavoro e nelle strutture, continuavano a dare risultati insoddisfacenti. Tanto che, in vista dell'XI Congresso, il Cg confederale (13-14 dicembre 1988), per riequilibrare la rappresentanza di genere, impegnava tutte le strutture «a garantire, nella formazione delle liste congressuali e nella composizione degli organismi dirigenti, un'adeguata presenza femminile in relazione al peso delle iscritte ai vari livelli territoriali e categoriali. In particolare, rispetto a tutte le liste congressuali presentate, la soglia minima di presenza femminile non può essere inferiore al 10% del complesso dei candidati». Ai coordinamenti femminili veniva chiesto di contribuire al superamento delle eventuali difficoltà e alla valutazione dei risultati raggiunti (Cisl 1989, vol. II, pp. 497-498).

La partecipazione dei coordinamenti al percorso congressuale e l'aumentata rappresentanza femminile all'XI Congresso (Roma, 14-18 luglio 1989) erano la premessa a incisivi interventi sullo Statuto confederale. Dal punto di vista simbolico, la modifica più significativa chiamava in causa l'art. 2, vale a dire il testo che fissava i fondamenti della concezione sindacale della Cisl. Il comma che indicava gli obiettivi di fondo della Confederazione - dopo l'impegno a «perseguire il miglioramento delle condizioni economiche delle classi lavoratrici e l'elevazione morale, culturale e sociale delle stesse» - veniva integrato dal riferimento alla «politica di pari opportunità tra uomini e donne nel lavoro e nella società» (Cisl 1993, p. 81). Dall'approvazione al I Congresso confederale al 2013, l'art. 2 non ha mai subito altro intervento. La buona intenzione di rendere evidente l'importanza fondamentale attribuita alla questione femminile non teneva conto di due aspetti critici: l'articolo

Voci di donne: lode ai colleghi maschi...

«abbiamo lavorato gomito a gomito senza problemi»

«gli uomini della Cisl sono sempre stati dei grandi uomini»

«mi hanno sempre portata»

«ho avuto un'ottima accoglienza»

era stato concepito avendo per riferimento la persona umana, così da riassumere in sé ogni altra distinzione e rendere pleonastica le specificazioni di genere; in secondo luogo, la formula «pari opportunità» apparteneva al linguaggio di quella ben definita fase storica e poteva essere caduca, tanto che prima della fine del secolo – e sarebbe passato solo un decennio – i limiti delle azioni positive ne avrebbero modificato il senso.

Al di là della collocazione e della formulazione impropria, si era a un punto di svolta nella storia della presenza femminile in Cisl. A concretizzare tale evidenza, lo Statuto definiva i conseguenti passaggi operativi a garanzia della presenza femminile negli organismi di rappresentanza delle strutture verticali e orizzontali, oltre che confederali. Gli artt. 14 e 20, relativi alla composizione del Congresso e del Cg, impegnavano le federazioni nazionali e le unioni regionali a fissare

Voci di donne: ... non solo lodi

«erano un po' seduti. Viaggiavano sugli allori»

«tra l'altro era un po' sordo e non comunicava con nessuno»

«i delegati stessi le donne non le considerano»

«facevano quei sorrisetti di compiacimento»

«mi vessava tutto l'anno, poi l'8 marzo mi regalava il mazzolino di fiori»

«il problema era che non riuscivano a capire le esigenze di una donna»

«non mi ha più guardato perché avevo preso più voti di lui»

«i delegati, come i mariti, credevano che le donne dovessero stare sempre un passo indietro»

«una percentuale minima di delegate da inserire nelle liste, anche tenendo conto della presenza femminile nelle rispettive realtà». L'art. 22 modificava il dispositivo introdotto al X Congresso: la responsabile del Coordinamento femminile non era più designata dalla segreteria e ammessa di diritto al Cg e al Ce senza diritto di voto, ma veniva nominata dal Cg su proposta della segreteria confederale ed entrava a far parte a pieno titolo del Cg (art. 23) (ivi, pp. 87-91).

Le modifiche statutarie introdotte dall'XI Congresso confermavano e rafforzavano la linea confederale, contraria a strutture autonome di rappresentanza in cui isolare la questione femminile. Ai coordinamenti, concepiti sin dalle origini come una soluzione informale e transitoria, si continuava

a chiedere di far emergere esperienze, sensibilità e questioni propriamente femminili per riportarle poi negli organismi di rappresentanza. Peraltro, l'informalità era una formula ambigua. In negativo, non facilitava la crescita professionale delle dirigenti e limitava la possibilità di esplorare nuovi contenuti con cui implementare le tematiche contrattuali. In positivo, consentiva ai coordinamenti di essere tramite prezioso tra iscritti e strutture e, in quanto per definizione luoghi di «non potere» e di condivise identità di genere, favoriva le relazioni unitarie anche in presenza di contenziosi interconfederali particolarmente duri. In prospettiva, le modifiche statutarie prospettavano a breve l'uscita dall'informalità.

In Cisl «stanno un po' strette»

La nuova fase storica della presenza femminile in Cisl, segnata da comportamenti organizzativi e non solo da dichiarazioni di principio, dava adito a nuove speranze, ma molto restava da fare. Nelle parole di Aldo Smolizza, relatore al Cg del 22-23 marzo 1990, dedicato all'elaborazione di una nuova politica organizzativa, «le donne, non è un mistero per nessuno, nella Cisl ci stanno un po' strette e non senza conti da presentare a una dirigenza nella quasi totalità maschile» (Cisl 1993, p. 197). In realtà sulla situazione faceva aggio il complessivo ritardo della cultura del lavoro del nostro paese nei confronti delle attese femminili per poter disporre di spazi, ruoli, tempi e ritmi più umani. Né facilitava la permanenza di situazioni molto diversificate tra aree territoriali, settori produttivi e tipologie contrattuali. Alle disparità segnate nella storia nazionale si andavano sommando nuovi disagi, conseguenti la presa d'atto delle crescenti difficoltà del sistema pubblico, per difetto di elaborazione politica e per mancanza di risorse, nel corrispondere alle esigenze sociali dei lavoratori. L'incremento dell'occupazione femminile stava ponendo le donne, insieme con gli anziani, al centro della questione sociale.

Né potevano essere sufficienti i buoni segnali che venivano, da alcuni anni, dalla contrattazione con le prime parziali attivazioni di azioni positive, così come dai comitati bilaterali per le pari opportunità. Ancora troppo spo-

Voci di donne: e i coordinamenti? (1)

«lo giudico bene»

*«avrei avuto piacere
che non esistesse più»*

*«lo vedo bene, ma sarebbe giusto
un coordinamento uomini»*

*«non votatevi solo donne tra
donne»*

*«c'era la voglia di avere dentro
di noi qualche cosa da dare»*

*«dove sono le coordinatrici
sono nati i coordinamenti»*

*«è uno strumento indispensabile
per l'emancipazione delle donne»*

radiche erano le piattaforme contrattuali che consideravano la rimozione delle discriminazioni di genere nei luoghi di lavoro come sostanziale arricchimento del capitale umano aziendale. Nel contempo, in sede istituzionale si cumulavano le esperienze delle commissioni regionali di parità che andavano svolgendo un'importante funzione di rappresentanza e di promozione delle politiche di genere sul territorio.

Per sopperire alla mancanza di un quadro organico cui riportare le singole iniziative, il 30 ottobre 1990 la segreteria confederale otteneva l'approvazione da parte dell'esecutivo di un «Progetto donne», discusso e condiviso alla Conferenza nazionale «Donne nel sindacato tra contrattazione e

rappresentanza» (Roma, 20-21 novembre). Data la straordinarietà dell'iniziativa e per corrispondere alla complessità della questione femminile, l'elaborazione del progetto aveva chiamato in causa vari settori confederali, così che il Cnd si era trovato per la prima volta a operare come interfaccia di più interlocutori e non, come dal 1976, a interloquire in modo unidirezionale solo con il settore organizzativo, cui faceva riferimento, dopo la breve fase iniziale in cui aveva fatto capo al settore scuola e mercato del lavoro.

Nell'aprire i lavori della conferenza, Carla Passalacqua aveva affermato: «Camminiamo dentro questa organizzazione su un crinale rischioso e difficile, in bilico tra l'omologazione e la guerra al modello consolidato, quello maschile. C'è chi ci invita alla guerra come percorso obbligato, chi ci chiede, ci impone l'omologazione. Il Coordinamento femminile, la stragrande maggioranza delle donne nella Cisl ha scelto invece di percorrere la via difficile, ma di grande dignità, della responsabilità, dell'autonomia, della capacità progettuale, del fare, dell'essere per e non contro» (Passalacqua 1990). Secon-

do Passalacqua solo la mediazione era in grado di valorizzare le differenze tra un gruppo dirigente a stragrande maggioranza maschile e lo spirito informale che animava i coordinamenti femminili: «siamo, le donne sono, una parzialità che non vuole essere il tutto, ma che non accetta più che l'altra parzialità, cioè quella dell'uomo, sia nei luoghi della politica il tutto. Siamo in un quadro di regole e le rispettiamo, ma verifichiamo che queste regole e la loro gestione, formale e informale, non creano pari opportunità per uomini e donne e quindi chiediamo correttivi transitori a tutti i livelli» (*ibid.*).

Il progetto partiva dalla constatazione, ormai ricorrente, che alla crescita dell'occupazione femminile corrispondeva un duplice scarto numerico:

da un lato tra le lavoratrici e le iscritte e, dall'altro, tra le iscritte e le loro rappresentanti. Scarti condivisi con gli altri paesi della comunità: ovunque, in generale, le donne non superavano un terzo delle presenze negli organismi. Nonostante i programmi europei e l'impegno della Ces, la parità uomo-donna stentava ad affermarsi. Ma le peculiarità italiane aggravavano la situazione: del tutto tipico era l'incremento contemporaneo dell'occupazione e della disoccupazione femminile, dovuto alla situazione del Mezzogiorno che incideva per il 58% sul totale delle donne senza lavoro (nel 1977 era al 43%); così come la permanenza di fattori di selezione negativa: studi e formazione professionale non consentivano alle donne di evitare precariato, sottoccupazione, lavoro nero.

Le linee portanti del progetto si articolavano in tre direzioni: la politica sociale e contrattuale, la formazione e l'organizzazione. Le prime due declinavano tre parole chiave: flessibilità, pari opportunità e azioni positive. A

Voci di donne: e i coordinamenti? (2)

«mi sembra un ghetto»

*«dovremmo dare più fiducia
alle donne»*

*«nei coordinamenti la creatività
delle donne usciva»*

*«Capivo che non cresceva,
ero io e basta»*

*«dove c'è una donna è più completa
anche la segreteria»*

*«in segreteria mi invitava, ad
ascoltare. E allora portavo la
maglia e facevo il lavoro a maglia»*

*«una donna sta bene
nel coordinamento»*

esse corrispondeva un piano formativo organico, di taglio culturale, che si articolava in corsi di base, contrattuali, per sindacaliste, per formatrici. La terza direzione riguardava il riequilibrio della rappresentanza: il criterio di fissare una quota minima del 10% di presenza femminile nelle liste elettorali aveva dato risultati apprezzabili ma squilibrati. Altre soluzioni (aumento della quota, cooptazioni, inserimento di una donna in tutte le segreterie) erano considerate transitorie: la «rivoluzione femminile» in Cisl doveva venire dal basso, incrementando il numero delle iscritte e inserendo le donne nelle rappresentanze sui luoghi di lavoro. Per corrispondere a un tale impegno occorreva superare la «fase artigianale»

Voci di donne: e i coordinamenti? (3)

«non potevamo avere i permessi perché non eravamo considerate sindacaliste»

«qualcuno lo pensava come una riserva indiana»

«il coordinamento nei territori è una sentinella»

«però non cresceva, non cresceva»

«sono andata categoria per categoria a cecare le donne da portare al coordinamento»

«parliamo di donne capaci, non di donne protette»

«adesso c'è un bel coordinamento»

«ma siamo un popolo che ogni tanto sta sotto traccia»

e conseguire un consolidamento organizzativo, possibile solo disponendo di quadri a tempo pieno (*Donne... 1990; Ruolo e presenza... 1990*).

Alla verifica della VII Assemblea dei quadri (Roma, 19-22 novembre 1991) (Cisl 1993, pp. 462-463), il «Progetto donne» aveva confermato la difficoltà, non certo nuova, a tradurre le dichiarazioni di principio in comportamenti organizzativi. Scontava la complessità di un disegno che impegnava l'intera struttura, molte funzioni (contrattazione, organizzazione, formazione, servizi, ricerca...) e più livelli interni ed esterni (risorse, volontariato, prestazioni professionali). Il tutto in un quadro occupazionale dinamico che dava ragione a nuove esigenze di tutela: il 24 novembre 1992 il segretario generale Sergio D'Antoni convocava la

prima riunione delle militanti immigrate. Donne più che mai esposte alle discriminazioni di genere e per le quali le azioni positive agivano per il conseguimento a pieno titolo dei diritti di cittadinanza (Ciucci 1992).

Per contribuire al dibattito del XII Congresso (giugno 1993), il Cnd, presieduto da Stefania Fuscagni, predispose un documento di ampio respiro, ripreso nella relazione del segretario D'Antoni. La questione femminile veniva accostata a partire dalla domanda: «è ancora incompatibile il binomio donne-democrazia?» (*Dove...* 1993; D'Antoni 1993). La risposta argomentava che in quanto emarginate/escluse dall'usuale gioco politico, le donne erano più portate degli uomini ad aderire alla realtà sociale e, dunque, ad agire per la ricomposizione dei conflitti e a valorizzare le compatibilità delle persone e delle risorse. Una dote indispensabile per un sindacato interessato al vivere di tutti i giorni e a essere presente là dove si prendevano le decisioni che riguardavano la vita e il lavoro della collettività. Con due strettoie da superare per il Cnd: conseguire un ulteriore progresso della democrazia interna in direzioni favorevoli alle donne; salvaguardare il patrimonio di informalità originario. Operazione difficile, quest'ultima, stante che la rappresentanza femminile era sempre più strutturata negli organismi e, per i coordinamenti, si prospettava il potenziamento delle risorse umane, l'aumento delle disponibilità economiche, l'ampliamento delle competenze; compreso il consolidamento dei rapporti tra il Cnd e quei coordinamenti categoriali che più erano prossimi alla contrattazione decentrata e alla valorizzazione degli istituti conquistati sui luoghi di lavoro. A conclusione del XII Congresso, il Cg del 21 luglio 1993 nominava per la prima volta una donna nella segreteria confederale: Augusta Restelli.

I nuovi codici: flussi di opportunità, legami e «welfare sociale»

Con l'avanzare degli anni Novanta per le donne italiane il bilancio era sempre più deludente: la legge 125 era rimasta disattesa nei punti più innovativi (azione in giudizio, consiglieri regionali di parità). Il Protocollo tra parti sociali e governo, siglato il 23 luglio 1993, non era stato applicato, soprattutto per la parte che prevedeva l'integrazione tra gli obiettivi di parità e gli altri ambiti di intervento contrattuali, in particolare le politiche attive del lavoro.

A tali inconcludenze sul piano operativo si sommavano le prime critiche, a livello internazionale, al principio delle pari opportunità, segnato da quelle sue origini immerse nella cultura degli anni Settanta di cui era stato una proficua ma ormai datata evoluzione. Tanto era cambiato il contesto, quanto l'intero impianto delle politiche di pari opportunità era coinvolto nel crescente scetticismo verso le azioni «affermativistiche», quelle cioè che attribuivano vantaggi alle donne (nelle assunzioni, nelle promozioni e così via) nel caso di pari qualificazione o di pari punteggio con gli uomini. Anche a livello europeo si tendeva a ridefinire le pari opportunità in termini di misure volte a promuovere l'uguaglianza: più che creare differenziali, occorre innalzare

Voci di donne: pensionate, nella Fnp

*«a casa mi mancava il contatto
con la gente»*

*«mi dice: “non ti tormentare,
continuerai a lavorare nel
sindacato”»*

*«è una categoria che bada
a quei valori importanti
che la Cisl si è data all'inizio»*

*«a una certa età non puoi chiuderti,
ma serve anche a te»*

*«continuo a battermi, forse contro
i mulini a vento, non lo so»*

*«vado là, una gran bella sala,
tutti uomini, donne niente»*

*«se non ci fossero le donne sarebbe
dura»*

*«... a fare un corso per le politiche
sociali, di cui ignoravo l'esistenza»*

*«pensavo che era una categoria di
gente seduta, ma no, non è così»*

re le competenze e le capacità concorrenziali delle donne. Così rilegittimate, le pari opportunità si ponevano a garanzia dell'eliminazione di dislivelli su base sessuale sul punto di partenza della competizione individuale (Sgarabella, Tavernese 1997, pp. 54-56). Con questo orientamento, veniva messo in dubbio l'impianto teorico delle stesse «quote rosa»; ma, nei fatti, non venivano prospettate soluzioni alternative realisticamente efficaci.

Fu la IV Conferenza mondiale Onu sulle donne (Pechino, settembre 1995), a riaffermare su nuove basi il valore universale del principio delle pari opportunità tra i generi e della non discriminazione in ogni settore della vita privata.

Per la prima volta, in una così autorevole sede internazionale, la partecipazione delle donne ai processi decisionali venne posta in termini di fattore di sviluppo. Tramite due con-

getti chiave, *empowerment* e *mainstreaming*, dalle azioni costruite per separazione si passava a una logica partecipativa come via maestra per consentire alle donne di acquisire ruoli d'autorità e alla questione femminile di essere assunta in tutte le elaborazioni politiche. Sul piano organizzativo il concetto di *empowerment* evidenziava il rilievo dei legami interpersonali e relazionali come tramite per sviluppare identità sociale, senso di fiducia, qualità dei rapporti interni, apertura a tutti delle opportunità di crescita. Così da aumentare competenze, motivazioni, risorse, consapevolezza dei problemi sociali e gestione delle politiche e dei progetti operativi (Francescato, Burattini 1997; Francescato, Tomai, Solimeno 2008; Dallago 2008). Come da etimologia, con il concetto *mainstreaming* le questioni di genere venivano integrate nel flusso principale delle politiche e delle azioni organizzative superando le ottiche settoriali, legate allo specifico femminile o alle tradizionali pari opportunità intese come insieme di azioni specifiche volte a superare situazioni di svantaggio. Per conseguire l'integrazione sistematica delle donne e degli uomini in tutti i processi decisionali, le differenze di genere venivano rilette in termini di bisogni, risorse, priorità, e collocate in situazioni non esclusivamente ristrette all'ambiente lavorativo ma estese alle esigenze personali, familiari e sociali (Strazzari s.d.; Barbieri, Bittarelli, Pesce 2007).

L'adozione di quei due concetti chiave consentiva di rinnovare le linee guida dell'azione femminile a livello internazionale. Nel recepirli, i coordinamenti Cisl si trovarono avvantaggiati dal livello di riflessione e dalla linea politica elaborata al XIII Congresso confederale (Roma, 21-24 maggio 1997), che dava respiro alla questione femminile portandola nel cuore della riforma dello Stato sociale. Sotto il titolo «Dallo "Stato" del benessere alla "società" del benessere» veniva evocata l'antica critica Cisl all'eccessiva invadenza dell'azione pubblica che, nell'accentuare le generiche tutele del Welfare State, non corrispondeva alle esigenze di benessere delle singole persone e dunque dell'intera società (Carera 2002). Nella mozione 11 si affermava la «necessità di diversificare il sistema di welfare passando da un'assistenza direttamente pubblica a un'assistenza più personalizzata capace di migliorare l'intervento rispetto ai bisogni delle persone e della società intera». Fatta salva la garanzia all'accesso universale, si proponeva di puntare su interven-

ti più mirati, anche in termini economici, alle esigenze effettive della famiglia, considerata per le sue rilevanti funzioni di produzione di valore sociale (demografica, cura, educazione). A ciò corrispondevano strategie integrate di sostegno (casa, fisco, sanità, assistenza, servizi...), rivolte non solo alle situazioni di disagio ma anche alle famiglie a reddito medio, con anziani a carico, così da «creare condizioni di pari opportunità fra le famiglie» e conciliare natalità, lavoro e cura (Cisl 2001a, vol. I, pp. 115-117).

Le mozioni su sindacato e lavoro - alla luce dell'affermazione che il lavoro è «segno di una persona operante in una comunità di persone» (*Laborem exercens*) - ponevano l'attività delle donne e degli uomini al centro di ogni strategia di sviluppo. Un lavoro rivoluzionato dalle nuove esigenze di flessibilità, dalla nascita di nuove tipologie lavorative, sovente gradite a tante lavoratrici e a tanti lavoratori perché consentivano maggiore discrezionalità e autodeterminazione nell'organizzazione dei loro tempi di vita. Ma anche combinazioni di lavoro illegale e sommerso che richiedevano un'evoluzione dei sistemi regolativi sul versante dell'adeguamento sia legislativo che contrattuale per evitare un aumento delle distanze di reddito e di opportunità tra chi operava nei segmenti forti del mercato e chi era racchiuso nel recinto della dequalificazione. Aggiornamento professionale ed emersione del lavoro sommerso venivano indicati come esigenze vitali per riportare ordine nei conti di un sistema pensionistico esposto a squilibri difficilmente sostenibili a medio termine. Come e più degli uomini, le donne erano chiamate in causa sui temi della redistribuzione contrattuale dell'orario di lavoro, della promozione di pari opportunità nello sviluppo delle carriere, dell'ampliamento dell'accesso alle professionalità medio-elevate. E non erano per nulla estranee all'estensione di un terzo settore che si accostava ai bisogni di vecchi e nuovi servizi alle persone, proponendo nuove prossimità alle esigenze di cura di bambini, malati, anziani (ivi, pp. 119-127).

Nel merito della questione femminile il Congresso recepiva le indicazioni della Conferenza di Pechino sulla conciliazione delle responsabilità familiari e professionali sia per le donne che per gli uomini. Ma non poteva nel contempo trascurare il grande ritardo del nostro paese, condizionato da un declino record della natalità che divaricava le famiglie, incapace di sciogliere il dilemma tra le scelte/necessità dei loro componenti. «Lavoro e famiglia: la

sfida delle donne» era il titolo della mozione 19 (ivi, pp. 128-130), centrata sul rafforzamento innovativo dell'azione contrattuale per sostenere il lavoro femminile e introdurre adeguate politiche del tempo, del territorio, delle strutture e dei calendari scolastici.

Più incerte, quanto a determinazione organizzativa, le opzioni per rimediare all'insufficienza dei tradizionali strumenti delle organizzazioni di categoria e della stessa Confederazione. Di qui, l'ipotesi di esplorare nuove strade di aggregazione delle donne, sperimentando «coalizioni di programma» finalizzate all'obiettivo di riorientare le politiche di armonizzazione tra lavoro e famiglia. Questo non metteva in dubbio il ruolo e i risultati dei coordinamenti, cui veniva dato il merito di aver portato le questioni della famiglia al centro della battaglia sociale e ottenuto parziali ma significativi risultati. Il punto critico continuava a essere l'insufficiente presenza delle delegate nelle Rsu, considerato come uno spreco di spazi di legittimazione e di intensificazione della vita associativa in tutti i lavori, in tutte le realtà lavorative e nei territori, ove le donne, più degli uomini, potevano avvantaggiarsi delle vertenze sulla sanità, i trasporti, la casa, l'assistenza, la previdenza, i servizi sociali (ivi, pp. 129-137).

A conferma di evidenti motivazioni, ma anche di un costante sforzo di aggiornamento e della ricerca di assetti formali adeguati, il XIII Congresso ritoccava le norme statutarie in materia di rappresentanza femminile. Nella sezione «Principi e finalità» veniva ripreso il tema delle pari opportunità affermato nell'art. 2, specificando l'impegno della Confederazione a «promuovere e perseguire una politica di pari opportunità per uomini e donne al fine di garantire una piena partecipazione alla vita democratica dell'organizzazione con particolare attenzione alla parte sotto rappresentata. Tale obiettivo dovrà concretizzarsi attraverso una equilibrata presenza organizzativa di entrambi i sessi a tutti i livelli e in tutti i settori» (art. 3). Le altre variazioni toccavano il tema della rappresentanza: le disposizioni sulla quota nelle liste dei delegati al Congresso venivano rinviate al regolamento di attuazione (art. 24); la nomina della responsabile del coordinamento confederale veniva attribuita al Cg su proposta della segreteria e sentito il Coordinamento donne; la responsabile del coordinamento entrava a far parte del Cg ove non ne fosse già parte (ivi, pp. 191-192). Nel Regolamento applicativo veniva

richiamato l'impegno di tutte le strutture a fissare una percentuale minima di candidate da inserire nelle liste congressuali, con l'obiettivo di equilibrare la presenza organizzativa di entrambi i sessi e di tener conto della presenza delle donne nelle rispettive realtà (ivi, pp. 216-217). Il successivo Cg del 19 giugno, in cui erano presenti 30 donne (22,5% del totale), certificava l'ingresso nella segreteria confederale, guidata da Sergio D'Antoni, di Amalia Ghisani e confermava Annamaria Parente alla responsabilità del Cnd (ivi, pp. 169-171).

Nel corso del successivo inverno il Cnd sviluppava la linea congressuale in un progetto sperimentale presentato e approvato all'Esecutivo confederale (12 febbraio 1998). Quattro le priorità indicate: la trasversalità delle politiche di genere (*mainstreaming*); l'elaborazione di interventi, condivisi dall'organizzazione, su obiettivi chiari e definiti; la razionalizzazione, il consolidamento e la stabilizzazione dell'attività dei coordinamenti, al fine di acquisire sistematicamente le sollecitazioni provenienti dai territori e dai luoghi di lavoro; l'*empowerment*. Tre gli ordini conseguenti di azioni: primo, affrontare le difficoltà di aggregazione delle lavoratrici nelle città metropolitane, nelle piccole e medie imprese, tra le donne occupate nei nuovi lavori (collaborazioni continuative, lavoro autonomo), con politiche mirate, offerte di servizi specifici, nuove strategie di comunicazione; secondo, promuovere o potenziare accordi di programma con l'associazionismo femminile; terzo, riorganizzare il Cnd costituendo un gruppo operativo di 10-14 responsabili di Usr e di categorie elette nel Cg per coordinare progetti e interagire con i dipartimenti confederali (Cisl 2001a, pp. 385-393, 397). In quella fine secolo lo snodo delle pari opportunità veniva individuato in un più incisivo intervento nell'ambito della tutela dei diritti delle lavoratrici madri (Parente 1999; Giannini 1999).

6

Nel nuovo secolo: «un bisogno oggettivo»

«Noi siamo il sindacato»

Il nuovo secolo si apriva con mille donne in assemblea a Bologna (22-23 febbraio 2000). Le parole iniziali di Annamaria Parente chiarivano, con orgoglio, il taglio e l'obiettivo della due giorni di lavori: «Noi siamo il sindacato, non ci dilettiamo di oziosi astrattismi. Noi abbiamo costantemente il polso delle situazioni. Noi siamo un grande soggetto sociale, l'unico nelle democrazie moderne in grado di ascoltare le ragioni delle persone, elaborare sintesi, tenere insieme le differenze e agire di conseguenza» (Cnd 2001, p. 11). La relazione proseguiva facendo il punto sulle «buone prassi», vale a dire sulle azioni concrete che consentivano di sperimentare a livello locale la politica delle pari opportunità, così come veniva suggerito in sede comunitaria. Molte erano le materie su cui il Cnd si stava impegnando da un paio d'anni, secondo la convinzione che agendo sulle realtà locali era possibile indurre equità e giustizia nei processi di sviluppo e nella mondializzazione: la diffusione degli sportelli maternità, realizzati con l'Inas, per affermare la maternità come valore sociale; l'attivazione di servizi sociali per i bisogni emergenti di tutte le donne, non solo per le lavoratrici; le pressioni per una legge sui congedi parentali (proprio in quei giorni veniva approvata la legge 53/2000); la sperimentazione, in alcuni territori, di buone prassi contrat-

tuali per gli orari, la flessibilità, il welfare territoriale; lo sviluppo di servizi all'infanzia e per gli anziani. Non mancava materia per un dibattito ricco di indicazioni su progetti e realizzazioni in tutte le aree del paese.

A Bologna il Cnd realizzò un sondaggio per rilevare opinioni e attese delle delegate. Più della metà aveva meno di 45 anni, la maggioranza proveniva dal Nord (61%), equa la ripartizione tra il Centro (19%) e il Sud (20%). Al sindacato, soprattutto le giovani, chiedevano maggior impegno nella qualificazione professionale, mentre le più anziane erano interessate ai temi della salute e della sicurezza; le delegate del Centro e del Sud ritenevano essenziali i servizi sociali; tutte evidenziavano la questione degli orari. Dell'attività dei coordinamenti apprezzavano la lotta contro il lavoro sommerso e la pressione sulle istituzioni, ma davano maggiore importanza alla contrattazione, considerata decisiva per migliorare la conciliazione tra lavoro e famiglia e per conseguire nuove iscrizioni. Sul rilievo delle azioni contrattuali, molto centrate sulla flessibilità oraria, le delegate convergevano senza distinzione di età o di area geografica. Tra le altre priorità indicavano i nuovi lavori, la riforma degli istituti di parità, i servizi alla famiglia (ivi, pp. 89-92).

La misura della rappresentanza femminile negli organismi, rimasta in sottofondo a Bologna, emerse come una delle criticità al XIV Congresso confederale (Roma, 12-15 novembre 2001). Senza infingimenti, il segretario generale Savino Pezzotta prendeva atto che «non siamo stati ancora capaci di valorizzare pienamente e concretamente la dirigenza femminile nell'organizzazione anche se le iscritte sono molte, in alcune categorie più del 50%, e molte le delegate nelle Rsu». Eppure, proseguiva, nessuno poteva avere dubbi sulla necessità di contare sull'apporto organizzativo delle donne «per rappresentare un mondo del lavoro sempre più femminilizzato, per valorizzare la diversità nella complessità del nostro agire, per recuperare valori, esigenze e comportamenti utili a tutti, per realizzare nell'organizzazione forme più alte di democrazia. Il fatto è che, al di là delle risposte formali, la Cisl sa di non poter fare a meno delle loro capacità, della voglia di vicinanza ai problemi delle lavoratrici e dei lavoratori che le donne esprimono, della determinazione con cui affrontano le situazioni, della concretezza che le guida, dell'abilità tutta loro di ascoltare e relazionare, dell'entusiasmo che riversano quando sono convinte... e della forza della loro opposizione quan-

do sono in disaccordo. Tutto questo senza nascondervi la parzialità del loro impegno, non mancando di ricordare i ruoli molteplici che sono chiamate a svolgere: anche figlie, mogli, madri e soggetti con relazioni, interessi e desideri altri. Questa consapevolezza contrasta con l'atteggiamento di tolleranza e di marginalizzazione nei confronti dei coordinamenti, quando tentano di intaccare la "maternità" dell'organizzazione nei loro confronti, soprattutto con la resistenza a valorizzare la dirigenza al femminile per non mettere in discussione il modello unico di leadership, quello maschile. È una contraddizione che dobbiamo sciogliere, è una palla al piede di cui un'organizzazione che vuole crescere, assumendo quotidianamente nuove energie, nuove motivazioni, intuizioni, voglia di esserci e di agire per produrre mutamenti, deve saper liberarsi» (Cisl 2001b). La mozione finale ribadiva tre ordini di impegni: applicare a ogni livello le norme antidiscriminatorie; perseguire un reale equilibrio delle rappresentanze nei ruoli dirigenziali; sviluppare pienamente la funzione dei coordinamenti facendo del «Progetto donne» una parte integrante delle politiche Cisl.

La questione femminile era un laboratorio sempre aperto: non era sufficiente ribadire, di volta in volta, la linea generale, occorreva mettere a punto le declinazioni operative. L'Assemblea programmatica e organizzativa del

Voci di donne: nel sindacato (1)

«non mi nascondevo, mi sono venuti a cercare»

«tutto un mondo che non immaginavo neanche»

«facevo la rappresentante delle donne perché chiaramente questa era la questione»

«ha cominciato a non piacermi più»

«meno male che c'è il sindacato»

«questa roba che la Cgil non firma, è brutto»

20-22 novembre 2003 evidenziava la necessità di prevedere politiche di conciliazione differenziate dal punto di vista territoriale, al fine di tener conto delle peculiarità occupazionali delle diverse aree del paese. In tal modo si intendeva tenere in considerazione la situazione del Mezzogiorno ove, più che nel resto della penisola, in assenza di nuove politiche di welfare e di specifiche azioni per il Sud, la marginalizzazione subita dal lavoro femminile stava innalzando il rischio di povertà per le donne più che per gli uomini. Una sfida anche per i coordinamenti:

non bastava essere tutelati dalla riserva del 30% nelle liste elettorali per la nomina degli organismi, occorreva fare in modo che ogni segreteria contasse sulla presenza di almeno una donna (Cisl 2005b).

Sulla bassa presenza femminile nei gruppi dirigenti incidevano anche i tecnicismi, non sempre casuali, della rappresentanza. Come denunciava il Cnd del 19 ottobre 2004, la scarsa presenza nei Consigli generali e nei direttivi di categoria dipendeva dal fatto che la quota elettiva andava a sommarsi ai membri designati e ai membri cooptati, per un totale sempre di gran lunga maschile. Di qui la necessità di introdurre «meccanismi» in grado di garantire la salvaguardia negli organismi di una quota del 30% di elette. Prima di fine mese il Cg (Principina, 27 ottobre) recepiva le indicazioni, nell'auspicio che effettivamente la quota venisse confermata alle votazioni per il XV Congresso. Ma il Cnd andava oltre e, richiamando decisioni pregresse, chiedeva una modifica del regolamento statutario o dello stesso Statuto per garantire una donna in segreteria nelle strutture dove la realtà associativa registrava una presenza femminile superiore al 30% degli iscritti (*ibid.*).

Le proposte del Cnd si facevano forti della generale tendenza della società contemporanea a riequilibrare le rappresentanze di genere nei gruppi dirigenti come termine di compimento della democrazia. In tale direzione andavano le norme elettorali europee, ma anche la riforma dell'art. 51 della Carta costituzionale a garanzia delle pari opportunità negli uffici pubblici e nelle cariche elettive, la cui attuazione la Cisl stava monitorando. Sul fronte sindacale, un buon segnale era giunto dalla Cisl internazionale (Icftu), che aveva previsto di portare al suo XVIII Congresso almeno il 50% di delegate. In realtà, all'assise di Pechino, tenutasi poi dal 5 al 10 dicembre 2005, le donne non avrebbero superato il 38%, a conferma della permanente incoerenza rispetto a un mondo del lavoro sempre più femminilizzato. Non che ci si potesse consolare: una ricerca promossa dalla Comunità europea sulla presenza femminile nei ruoli decisionali confermava la particolare scarsità di donne nei gruppi dirigenti della Cisl a tutti i livelli.

In un documento, presentato il 3 maggio 2005 come contributo alla discussione in vista del XV Congresso confederale (*ibid.*), il Cnd proponeva di accostare le tensioni della nostra economia e di quella europea, non come annuncio di un declino inarrestabile ma, secondo la linea interpretativa di

Giuseppe Berta, come una complessa metamorfosi riconducibile a un lungo percorso storico (Berta 2004). In tal modo, si tendeva a sottolineare l'apporto vitale del lavoro come cifra interpretativa e progettuale della cittadinanza in una società civile in cui tutti i lavori, non solo il lavoro salariato, venissero considerati come una necessità per la comunità e per la famiglia. In questa prospettiva, le differenze di genere potevano essere assunte tra i principali criteri organizzativi della vita sociale e le trasformazioni della condizione delle donne come una chiave di lettura per interpretare gli andamenti demografici e per ridefinire il rapporto tra politiche di sviluppo e benessere. Nello specifico dell'azione sindacale, il Cnd sosteneva un nuovo modello contrattuale di segno partecipativo favorevole all'inclusione sociale delle donne nelle aziende e sul mercato del lavoro.

L'articolazione in 12 punti delle priorità d'impegno proposte nel documento del Cnd consente di verificare lo stato della questione femminile al 2005. Nell'ordine: 1. attuare la piattaforma di Pechino anche in Cisl; 2. contrastare la femminilizzazione della povertà nel mondo e in Italia; 3. lottare

Voci di donne: nel sindacato (2)

*«mi hanno incastrato a fare
la sindacalista»*

*«una come me che lavorava,
con la famiglia ... ma che ambivo?»*

*«non sono venuta qui a fare la
dattilografa, sono venuta qui a fare
la sindacalista»*

«un'esperienza umana»

*«il sindacato deve far sentire
ai lavoratori che è vicino a loro»*

*«per me il motto era: lavorare,
fare il proprio dovere e riuscire
a fare anche le altre cose»*

«è ancora la mia casa»

per l'affermazione dei diritti umani per le donne, specie contro la tratta delle schiave; 4. integrare le immigrate e facilitare la ricongiunzione dei nuclei familiari; 5. agire contro le disparità salariali; 6. lanciare la «contrattazione per la conciliazione» soprattutto in tema di orari e part-time; 7. attuare gli obiettivi occupazionali di Lisbona e contrastare la flessibilità come unica regola per la crescita dell'occupazione femminile; 8. favorire l'inclusione nel mercato del lavoro delle lavoratrici scarsamente professionalizzate; 9. riconoscere il lavoro di cura come possibile scelta pro tempore; 10. promuovere, tra imprese e territori, un sistema completo di servizi all'infanzia; 11. uni-

formare le tutele e i diritti di maternità per tutte le tipologie lavorative, comprese quelle atipiche; 12. proporre un sostegno economico alle famiglie per la cura di anziani e bambini (Cisl 2005b). In parziale corrispondenza a tali istanze, le tesi congressuali confederali riportarono genericamente il rafforzamento e l'estensione della partecipazione femminile alla necessità di una strategia unificante in cui specificità delle condizioni di lavoro e aspettative personali potessero essere recepite sul piano della rappresentanza e della tutela agendo sulla contrattazione e sulla concertazione (Cisl 2005a, p. 26).

Nonostante i molti progressi, anche al XV Congresso (Roma, 5-8 luglio 2005) la questione femminile continuò a essere recepita come una sfida organizzativa, pur se le 32 elette nel Cg entrante avrebbero portato la presenza femminile al 25%. Il «bisogno oggettivo» di una maggior femminizzazione veniva ribadita nella relazione del segretario generale Savino Pezzotta e nella mozione finale non solo nei consueti termini a venire (sperimentazioni, formazione...), ma come espressione di una dichiarata volontà politica tramite nuove regole sulla rappresentanza, con impegni precisi per una «contrattazione per la conciliazione» che prevedesse espliciti rinvii dai contratti nazionali alla contrattazione di secondo livello sulle questioni relative alle condizioni di lavoro, all'incentivazione (anche fiscale) del lavoro femminile, alla gestione delle flessibilità personalizzate necessarie per conciliare vita e lavoro. L'indispensabile rimodulazione del welfare, indotta dalla grave situazione socio-economica del paese, non poteva far trascurare quanto sulle donne gravassero le mancate tutele della maternità nei rapporti di lavoro non standard e il riproporsi dell'espulsione definitiva dal mercato del lavoro. La relazione dava merito ai coordinamenti per la stipulazione di significativi ed esemplari accordi nell'ottica dello sviluppo equo e sociale. Ma notava anche che tutto ciò si svolgeva a latere della progettazione politica dell'organizzazione (2009a). A questa amara verifica di quanto le pratiche di *empowerment* e *mainstreaming* fossero rimaste in buona parte sulla carta, corrispose il potenziamento della presenza femminile negli organismi dirigenti: nel Regolamento di attuazione dello Statuto confederale (art. 20) per le strutture categoriali e territoriali con una presenza femminile pari o superiore al 30% degli iscritti, venne introdotto l'obbligo di prevedere nelle segreterie almeno una donna, come già indicato all'Assemblea del 2003.

Fragilità e «oboli sociali»

Nell'arco di un quinquennio si erano perse le tracce dell'ottimismo di inizio millennio, quando il Pil era cresciuto del 3,6% (anno 2000), prima di cedere fino al -0,8% del 2003 e riprendersi con un modesto +0,2% nel 2005. Si profilava una situazione di incertezza che non lasciava certo immaginare la voragine di un Pil al -6,1% nel 2009.

Alla vigilia della crisi finanziaria internazionale (esplosa nell'estate del 2007) e della successiva lunga depressione, la situazione femminile era un preoccupante indicatore del progressivo allontanamento dell'Italia dagli standard dei paesi più avanzati, anche nel solo quadro europeo. Alle donne il mercato del lavoro italiano prospettava ora forme di segregazione con caratteristiche spesso diverse dal passato, ma che riproponevano le antiche barriere tra i sessi. La presenza femminile era da considerare un dato strutturale, dato che per molte donne non aveva più la valenza di un'attività secondaria rispetto agli impegni domestici. Il lavoro era ormai entrato a far parte della costruzione dell'autonomia economica e dell'identità sociale femminile. Ma, in assenza dell'apporto maschile in casa, le donne continuavano a essere esposte all'irrisolto problema della doppia presenza, da gestire tutta nell'ambito privato. Un'attività continua che richiedeva qualità organizzative e continui travasi di competenze da un ambito all'altro, determinando un sovraccarico funzionale ed emotivo nelle lavoratrici. In alternativa, si prospettava la possibilità di ricorrere al lavoro di altre donne, le immigrate, per le quali l'attività lavorativa difficilmente poteva tracciare un percorso di emancipazione; talvolta, era occasione di sfruttamento tra donne (Zanfrini 2005).

La crisi internazionale, la globalizzazione dell'economia e i processi di deregolamentazione stavano forgiando una profonda riorganizzazione della stratificazione sociale. Il lavoro si poneva al centro delle nuove contraddizioni. Chi prospettava, oltre la crisi, una nuova centralità delle risorse umane poteva considerare il lavoro una risorsa scarsa e strategica. In realtà, sempre più precario e temporaneo, il mercato ripartiva in modo disomogeneo gli oneri della flessibilità. A taluni, in particolare alle donne, chiedeva di adattare ripetutamente la gestione dell'esistenza alle esigenze mutevoli delle

aziende; non poche uscivano dall'area della regolazione e dovevano adattarsi alla totale precarietà. Per molte donne l'irrigidimento della domanda rendeva improbabili le possibilità di rientro sul mercato: dal 2008 l'occupazione femminile restava stabilizzata al 40% della forza lavoro complessiva e al 39% degli occupati. Anche se costantemente in ritardo rispetto alle medie europee, la crescente partecipazione femminile al lavoro aveva modificato gli stili di funzionamento familiare ma, con la crisi, le famiglie erano soggette a tensioni che rimandavano in modo drammatico alla natura conflittuale del sistema famiglia-lavoro (Martinelli 2003).

Nel 2010 il World Economic Forum (Wef) avrebbe posto l'Italia al 72° posto (su 134 paesi) nell'indice globale del differenziale di genere. Le motivazioni richiamavano ragioni antiche:

troppo poche le donne inserite nel mercato del lavoro, pagate mediamente meno degli uomini, con lavori in genere meno qualificati e con poche possibilità di raggiungere i vertici, sia in campo economico che politico. L'unico indice di uguaglianza raggiunto era nell'istruzione e nella salute. La riduzione dell'incremento dell'occupazione femminile condizionava il conseguimento di uguaglianza delle opportunità tra uomini e donne su più ambiti oggettivi: la qualificazione sul lavoro, la riduzione della disparità salariale, la crescita professionale connessa all'innalzamento dei livelli di scolarità; gli effetti sulle condizioni e sulla salute sui posti di lavoro; la riduzione dei differenziali territoriali e settoriali. Secondo il Wef una maggior presenza di donne sul mercato del lavoro poteva influenzare positivamente le attese dei datori di

Voci di donne: nel sindacato (3)

*«non te lo racconto il sindacato,
prima te lo faccio vivere»*

*«oggi non si usano più i rapporti
umani passano tutti attraverso
le mail e i computer»*

*«si interessa di tutte le fasce,
dei più deboli»*

*«è entrata troppa politica nel
sindacato»*

*«però le donne sono capaci
se si dà loro fiducia»*

*«a me non piace fare la ex: dal
sociale vengo al sociale ritorno»*

*«fai l'attività sindacale fatta bene
quando sai chi sei, da dove vieni,
chi rappresenti»*

*«rappresentare la Cisl non è cosa
da poco»*

lavoro sull'apporto femminile, superando i comportamenti discriminatori (Casarico, Profeta 2010, pp. 2-9).

Quanto ai salari, i dati al 2002 indicavano che i differenziali retributivi di genere erano stati solo parzialmente ridimensionati al 23,3%, come dire che una donna percepiva mediamente i tre quarti dello stipendio di un uomo, con un gap retributivo più marcato tra i lavoratori autonomi (31,5%), ma con una persistente discriminazione tra gli operai (28%). La crisi rendeva ancor più evidente che le disparità dipendevano dalla forte presenza femminile nei settori meno remunerativi e nelle posizioni di minor prestigio o responsabilità. Ai fattori oggettivi, dovuti alla partecipazione al mercato del lavoro, continuavano a sovrapporsi gli orientamenti soggettivi dei datori di lavoro: la presunzione di minori profitti medi dovuti a eventuali costi per la maternità; la convinzione che sulla produttività femminile influiva il decentramento degli interessi e delle motivazioni verso i problemi domestici; la consapevolezza dell'inadeguatezza dei servizi sociali di cura (ivi, pp. 55-56).

La questione femminile restava un nodo critico dell'integrazione delle politiche sociali e del lavoro e costituiva un vero e proprio indicatore dell'estrema complessità istituzionale del nostro paese. Un'indagine campionaria del 2009 confermava che le politiche del lavoro erano caratterizzate da un'estrema dispersione delle responsabilità tra i livelli istituzionali e dalla mancanza di riferimenti unici sul territorio; che mancavano vere e proprie politiche integrate in grado di sostenere l'ingresso delle donne nel mercato e, al tempo stesso, di agire sui bisogni di cura e conciliazione (*Integradonna... 2009*, pp. 92-95).

Uno degli snodi più complessi riguardava la conciliazione. Troppo solida la semplificazione per cui l'universo economico-produttivo era il regno della maschilità, mentre il femminile esauriva le sue gratificazioni investendo i sentimenti di gratuità e di disponibilità verso l'altro nella sfera familiare. Un costruito ideologico poco efficiente e poco produttivo, in grado di resistere alla ricomposizione delle pratiche, delle logiche e dei valori che contrapponevano il lavoro ai contesti altri di azione, di relazione e di espressione. In assenza di un nuovo modello culturale, trasversale tra la famiglia, il mercato del lavoro e il sistema di protezione sociale, la divisione secondo il genere continuava a logorare le persone e le loro reti di relazioni (Riva 2009).

Nell'Italia del nuovo millennio anche il livello di affermazione femminile (*empowerment*) misurato sul piano economico, politico e sociale era molto basso su scala mondiale, inferiore a paesi come Malaysia, Zimbabwe, Thailandia (Lopez-Claros, Zahidi 2005). Un deficit di femminilità trasversale, cui non sfuggivano le grandi e le piccole imprese, le rappresentanze politiche, le pubbliche amministrazioni, la ricerca scientifica (Casarico, Profeta 2010, pp. 21-27).

Un quadro reso ancora più complesso, a fine 2005, dalle incertezze politiche dovute all'imminente conclusione della legislatura. A un consuntivo di medio periodo, la Cisl (Ce 19 dicembre 2005) vedeva un paese che, nella speranza di agganciarsi al traino dell'economia mondiale, aveva rinunciato a elaborare obiettivi strategici. Tra stagnazione e galleggiamento, non potevano sfuggire i segni di un malessere sociale aggravato dai divari territoriali tra Nord e Sud, da un «gigantesco» debito pubblico, da una scarsa specializzazione produttiva, da un pesante burocratismo amministrativo. Sul fronte delle politiche sociali, cui le donne erano più interessate, alcune recenti misure, ad esempio per gli asili nido, non sembravano altro che «oboli occasionali, tralasciati alle elezioni» senza nessuna possibilità di incidere sulle dinamiche demografiche e sulla distribuzione del reddito. Poche o nulle le speranze che una politica di sostegno per la non autosufficienza potesse alleggerire il carico sulle risorse familiari e sulle cure femminili. La Confederazione chiamava le forze politiche ad attuare le politiche di rigore, «non necessariamente di sacrifici per i ceti popolari», indispensabili per intervenire sui ritardi e sulle diseconomie che si erano cumulate negli ultimi anni e che incidevano sulla spesa pubblica, ma anche per rimuovere le situazioni di privilegio e riequilibrare il sistema fiscale. «A volte si ha l'impressione che il paese si sia fermato in attesa di un evento. Le forze politiche, le rappresentanze sociali, sembrano vivere tutte sulla difensiva. Da questo punto di vista lo sforzo del sindacato di esserci con proposte e priorità è da ogni punto di vista encomiabile e alimenta speranze, sostiene una mobilitazione sociale che è oggi utile al paese, alla sua coesione ed evita, in ogni modo, che le persone che rappresentiamo cadano vittime dell'apatia. È la nostra presenza sociale dai forti contenuti civili che fa bene alla democrazia italiana». Alla misura dei possibili risultati effettivi,

l'Esecutivo ribadiva la fiducia in una chiara impostazione riformista contro ogni tentazione antagonista.

Secondo questa coerenza di fondo, negli anni successivi uno dei passi più significativi è stato il contributo della Confederazione - dall'aprile 2006 guidata da Raffaele Bonanni - alla stipulazione del «Protocollo su previdenza, lavoro e competitività per l'equità e la crescita sostenibili», firmato unitariamente il 23 luglio 2007. Tra gli interventi, coerenti con il Patto europeo di stabilità e crescita (Maastricht), non mancavano implicazioni dirette e indirette per le lavoratrici. Così, ad esempio, l'introduzione di normative volte a contrastare in generale la precarietà e a rivedere la disciplina dei rapporti di lavoro discontinui. Così pure per gli specifici impegni governativi a incentivare regimi d'orario favorevoli alla conciliazione tra lavoro e vita familiare, a sostenere i servizi per l'infanzia e per gli anziani non autosufficienti; a orientare la programmazione dei fondi comunitari all'accompagnamento, alla formazione e all'inserimento al lavoro per le donne.

A inizio anno, a conferma di una decennale collaborazione, il Cnd d'intesa con l'Anolf, aveva promosso un'Assemblea nazionale su «Il valore delle differenze. Per tenere insieme la società» (Roma, 22 febbraio 2007), presieduta da Annamaria Furlan (eletta in segreteria confederale dal Cg del 28 novembre 2002) e introdotta da Annamaria Parente. Pur se motivato dall'avvio dell'Anno europeo delle pari opportunità, l'incontro non aveva i toni della celebrazione, tanto era evidente il persistere di discriminazioni nei confronti delle donne nell'accesso e nella permanenza al lavoro e nella tutela della maternità, soprattutto nei confronti delle immigrate.

Come tutte le altre donne, le immigrate erano lavoratrici, madri, vedove, figlie, orfane. In quello stesso 2007, in Lombardia la cronaca avrebbe contato 98 uomini morti sul lavoro e una sola donna. Una lavoratrice cinese, WuXiaofeng, schiacciata da un muletto: aveva cinque figli. Tra quei caduti c'era un albanese venuto in Lombardia per guadagnare quel che serviva per mantenere moglie e cinque figli e pagare il trapianto di reni a quella sesta figlia che si era portato con sé. Non fu così: cadde da una palazzina in costruzione e il futuro di quella bimba fu affidato alla solidarietà delle comunità italiana e albanese (Corbari, Corti, 2008, pp. 17-64).

Quando, il 17 dicembre 2007, l'Esecutivo confederale nominava responsabile del Cnd Liliana Ocmin (dal 1996 responsabile nazionale donne immigrate e, a seguire, dal 23 maggio 2009, in segreteria confederale), le persistenti iniquità sociali del nostro paese si erano oramai affacciate sul bordo di una crisi finanziaria internazionale che avrebbe esasperato le fragilità delle fasce popolari più esposte e dilatato le debolezze femminili sul mercato del lavoro. Nel corso del 2008 la Cisl, confermando attivamente la fiducia nel dialogo sociale e nel ruolo della contrattazione, contribuì in modo decisivo alla definizione unitaria della riforma della struttura della contrattazione premessa all'accordo quadro, non più unitario, sulla riforma degli assetti contrattuali (22 gennaio 2009). In questo clima, due anni dopo (il 7 marzo 2011), tutte le parti sociali si sarebbero impegnate a puntare sulla contrattazione di secondo livello per promuovere nuove relazioni industriali e di lavoro a sostegno delle politiche di conciliazione tra famiglia e lavoro. A seguire, numerosi accordi aziendali e/o territoriali avrebbero introdotto misure finalizzate, ad esempio, a rendere compatibili le esigenze di produttività delle imprese con le esigenze di flessibilità delle lavoratrici e dei lavoratori, nonché specifici interventi *family friendly* (Ricciardi *et al.* 2012, p. 68).

Anche, e soprattutto, negli anni di crisi, la strumentazione contrattuale continuava a essere per la Cisl la via privilegiata per tutelare le donne lavoratrici, uno specifico campo d'azione che la responsabilità sociale del sindacato interconnetteva con le più ampie esigenze delle persone che lavorano e delle loro famiglie. Il 15 aprile 2009 al Convegno «Lavoro e famiglia» la Confederazione, insieme con le associazioni aderenti al «Forum delle persone e delle associazioni di ispirazione cattolica nel mondo del lavoro», formulava proposte concrete a favore delle famiglie e delle fasce di popolazione più disagiate.

In quella stessa primavera, i documenti predisposti a sostegno del dibattito congressuale (Cisl 2009b) ribadivano che la questione femminile continuava a essere una delle grandi sfide per la rappresentanza associativa. Dall'impegno delle donne veniva fatto dipendere il decisivo rafforzamento del rapporto diretto con i lavoratori e con i pensionati. Alle donne e ai loro coordinamenti, il sindacato democratico chiedeva ancora un contributo de-

cisivo contro l'egemonia di un'etica individualistica che le donne stesse scontavano sul mercato del lavoro e nel loro ruolo in famiglia.

Per uscire dall'individualismo, responsabile di una crisi etica prima che economica, e dirigersi verso un nuovo modello di sviluppo, Raffaele Bonanni, nella relazione al XVI Congresso confederale (Roma, 20-23 maggio 2009) e la mozione finale (Cisl 2009c), ribadivano la centralità del lavoro e la sua indispensabile rivalutazione. Così che indistintamente, donne e uomini, possano tornare ad affermare la propria libertà e la propria dignità, realizzare i propri progetti di vita, ridare centralità alla famiglia e partecipare alla crescita della comunità che li accoglie.



II

Per ascoltare: legami di voci

di Adriana Coppola

1

Tra famiglia e lavoro: le premesse

Prima di parlare di lavoro e di sindacato, il ricordo delle quarantatré intervistate è andato all'infanzia, ai genitori, ai loro (pochi) studi, all'ingresso nel mondo del lavoro.

Per la maggior parte non solo semplici informazioni anagrafiche, ma connessioni affettive della memoria, ricordi di circostanze, sensazioni, fatti quotidiani. Affetti e piccoli eventi testimoni di un segmento passato nella storia del nostro paese - tra la metà degli anni Quaranta e gli anni Sessanta - ancora sulla soglia delle grandi trasformazioni dei decenni successivi. Ricordi che oggi si rivelano premesse preziose e decisive nella formazione della loro personalità, terra di coltura per quel che sarebbero diventate da adulte, nella vita, nel sindacato.

Si riconosce così un movimento parallelo tra il lento processo di evoluzione nei costumi e nelle relazioni sociali nell'Italia del secondo dopoguerra e il percorso individuale di formazione umana delle testimoni attraverso la famiglia, gli amici, la socialità, fino all'ingresso nel mondo del lavoro. Passo quest'ultimo non sempre facile, spesso precoce se così imponevano le esigenze materiali della famiglia, ma anche accostamento al valore del lavoro per quanto il lavorare può aiutare a realizzare se stessi nella faticosa soddisfazione quotidiana.

Donne in formazione: modelli di vita in famiglia

Circa la metà delle testimoni è nata in epoca fascista e un buon numero, allo scoppio della seconda guerra mondiale, era tra l'infanzia e l'adolescenza; tuttavia non hanno dato conto – considerandola probabilmente sottintesa – dell'influenza del regime sui loro primi anni. Della guerra invece sì, seppure in poche. Luigia Alberti, che allora era una bambina, riporta le sue impressioni ancora con la leggerezza propria di quell'età.

Io mi ricordo i bombardamenti, però andavamo ugualmente [a scuola], mi ricordo che portavamo la polenta ai partigiani che erano nascosti nel granoturco e poi mi ricordo che non c'erano rifugi: allora si usava mettere la terra nelle campagne per concimarle e c'erano come delle piccole montagnette e noi durante i bombardamenti ci mettevamo a fianco di quelle montagnette. Incontravamo questi partigiani, ma per noi era un gioco; e anche quando abbiamo avuto lì i tedeschi, intorno al 25 aprile, io mi ricordo solo che si esercitavano a tirare fuori la pistola, ma per il resto non ci facevano niente.

L'ambientazione è quella delle campagne a est di Milano, al tempo ancora organizzate secondo il modello comunitario della cascina: un complesso di abitazioni, stalle, magazzini e fienili, raccolto attorno a una grande corte centrale, solitamente piuttosto distante dai centri abitati. Nella cascina, normalmente di proprietà di un unico imprenditore agricolo, vivevano i braccianti con le loro famiglie, intendendo con il termine «famiglia» un insieme costituito, oltre che dal nucleo degli anziani, da fratelli, zii, nipoti, parenti acquisiti. Proprio come descrive la stessa Luigia.

Eravamo quattro famiglie di contadini che vivevano assieme; la media dei figli era quattro o cinque e quindi c'erano papà e mamma, per un bel periodo c'è stata la nonna e poi c'erano tutti gli zii e i cugini, coi quali eravamo un po' "gemelli": cioè nasco io, nasci tu; nasce un cugino e poi un altro cugino, a coppie di uguale età.

Nell'Italia ancora prevalentemente agricola di quegli anni, gli sconvolgimenti lasciati dalla guerra avvicinano Nord e Sud anche dal punto di vista delle difficoltà economiche quotidiane. Soprattutto negli ambienti rurali e nei piccoli centri della penisola, la tipologia di famiglia prevalente tra le classi lavoratrici è quella allargata, spesso con molti figli ed entrate limitate. In alcune regioni poi, come in Campania, dove le operazioni belliche avevano ulteriormente depresso il già precario livello di vita della popolazione, assicurare il sostentamento per i propri familiari diventa ancora più arduo quando la guerra, oltre alle distruzioni materiali, aveva colpito anche negli affetti più stretti. Caterina Pennacchio racconta così come la morte del padre durante i bombardamenti che seguirono lo sbarco a Salerno degli Alleati abbia obbligato la madre a reinventarsi un mestiere, abbandonando senza esitazioni la sua professione originaria.

Io provengo da una famiglia di artigiani: mio padre faceva il parrucchiere e mia mamma la sarta. Sono rimasta orfana abbastanza presto - praticamente due anni e pochi mesi - perché mio padre è morto in guerra: cioè fu catturato e portato come prigioniero politico a Isernia e lì nel settembre del 1943 un bombardamento abbatté l'intero carcere con tutto quello che c'era nella zona; motivo per il quale noi non abbiamo nemmeno il corpo di mio padre a Napoli. Mia mamma, che faceva la sarta, dovette immediatamente riadattare la sua professione e cominciare a imparare il lavoro di parrucchiera, anche perché mio padre le aveva lasciato il negozio in piazza. Quindi mia mamma in breve tempo, e senza mezzi economici di nessun genere, imparò a fare il lavoro di parrucchiera andando a frequentare un corso.

Il lavoro da parrucchiera, con quattro figli da crescere, diventa col tempo insostenibile per la vedova, che trova appoggio proprio nella rete dei rapporti familiari allargati, secondo l'usanza - diffusa anche in altre regioni meridionali - di mandare i figli ad abitare con parenti diretti o acquisiti, in modo da alleggerire il carico economico sui genitori e fornire aiuto e compagnia alle famiglie ospitanti.

La famiglia poi si è un po' divisa, nel senso che per mamma, dovendo portare avanti la famiglia e il lavoro, diventava difficile curare anche noi che eravamo piccoli: io avevo due anni e tre mesi, mia sorella aveva pochi mesi [...], poi c'erano due maschi prima di noi (più grandi di me di due e tre anni), ma eravamo quattro bambini in pratica! Quindi fummo un po' divisi, come figli, nell'ambito della famiglia: io andai a vivere, verso i 7-8 anni, con la mia madrina di cresima, mia sorella con uno zio che all'epoca era sacerdote della parrocchia di Fuorigrotta, mio fratello a Bagnoli presso una famiglia vicina di casa di mia mamma. Quindi questa situazione ha fatto sì che non fossimo molto "fratelli e sorelle", perché non abbiamo condiviso l'infanzia.

In altri casi, con circostanze simili, ogni sforzo è invece teso a tirare avanti mantenendo compatto il gruppo familiare. Quando il progressivo sgretolarsi dell'ordine fascista portava in molte case timori e angosce per l'incolumità dei propri cari, sono i valori morali a fornire la guida più salda e sicura per non essere travolti dagli eventi esterni, dando un forte senso di unità e rafforzando i legami tra le persone. Come racconta Clemenza Leidi, nata a Ponte San Pietro (Bg) nel 1929: l'educazione ispirata ai principi dell'altruismo e della solidarietà familiare, impartita con convinzione dalla madre attraverso l'esempio quotidiano, faceva passare in secondo piano i sacrifici di un'esistenza condotta fino ad allora ai limiti della povertà, trasmettendo la dignità di una condotta etica e votata al lavoro.

Io sono l'ultima di dodici fratelli, sei sorelle e sei maschi. Sono cresciuta in una famiglia di lavoratori, perché la mamma lavorava alla Legler come tessile. Il papà è morto subito, che io avevo solo 13 mesi purtroppo [nel 1930] e non l'ho conosciuto. Però la mamma è stata brava e ci ha allevati tutti dandoci quel senso di moralità, quel senso di altruismo e quel senso proprio della famiglia. [...] La mia esperienza in famiglia è stata una bella esperienza, perché ci ha insegnato che pur nella povertà - perché senza papà, con otto figli, la mamma ha dovuto fare tanti sacrifici - tempo di guerra, tempo di allontanamento dei fratelli: in prigionia il primo, il secondo che ha dovuto scappare per nascondersi ai

famosi fascisti, la mamma ha cercato di fare tutto quello che poteva e noi abbiamo avuto il suo esempio, che abbiamo continuamente mantenuto.

L'elenco dei valori che troviamo alla base dei diversi percorsi di crescita è lungo e vario. Non emerge però, generalmente, una forte caratterizzazione religiosa, quanto piuttosto un sistema ispirato a principi laici, di valenza universale e non privo di una buona dose di pragmatismo per insegnare efficacemente i fondamenti delle buone maniere e della convivenza civile. Nel complesso, come dice Luigia Alberti, «un'educazione non bigotta, cristiana, di lavoro e di attenzione agli altri»; parole che trovano rispondenza in quelle di Adele Marcelli, giunta ad Ascoli Piceno con la famiglia dopo un'infanzia nella Jugoslavia titina.

La figura più importante [nella mia formazione] è stata mia madre, è stata quella che mi ha dato tutte - diciamo - le "dritte" per come ci si doveva comportare. Poi c'è stata la mia famiglia, che ci ha sempre instradati verso l'onestà, la riservatezza, il rispetto per le persone... Ci ha insegnato sempre questo, per cui noi siamo vissuti, tutti i cinque figli, con queste direttive che ci dava la nostra famiglia.

Se, nei ricordi delle testimoni, la posizione di primo piano delle madri può apparire naturale e quasi scontata, è giusto precisare che non si tratta di un primato incontrastato, poiché quasi altrettanto numerosi sono i riferimenti al ruolo delle figure paterne: forse più pratiche nei loro consigli, ma tuttavia coerenti con lo schema di valori cui si è accennato poc'anzi. Per esempio, fu il padre a insegnare a Laura Dagasso l'importanza «di essere sinceri e onesti, di sapersi arrangiare e di non aver paura» e a Giovanna Cartoni, dopo «rispettare il prossimo, che è la cosa più importante», il «valore [dei] soldi, perché i soldi non è che si prendono così, si prendono con grandi sacrifici». In terra campana, Carmela Verneti e le sue due sorelle ereditano dal padre la passione per la musica, per il teatro e per il presepe. La serietà e la convinzione con cui sono richiamati i principi morali appresi in famiglia dimostrano come non si tratti soltanto di parole belle e facili da ripetere di fronte a una videocamera, ma vi sia di fondo l'adesione sincera di chi ne ha sperimentato e confermato la validità nel corso di un'intera esistenza.

I riscontri positivi della vita in famiglia – per coloro che ne parlano esplicitamente – sono pressoché universali e si accompagnano spesso a un commento sulla severità della disciplina, quasi fosse un elemento di rinforzo alla bontà degli insegnamenti. Certo, visti alla luce delle trasformazioni avvenute in tempi recenti, l’attenta sorveglianza allora esercitata dai genitori e il rispetto inderogabile delle loro regole sui compiti da svolgere suscitano oggi un sorriso anche in chi li ha vissuti, come accade a Olga Maranetto quando si rivede bambina a Rivoli (To) negli anni Quaranta.

Per la mia formazione [sono stati importanti] mio papà e mia mamma, perché comunque ci hanno insegnato i valori della vita e cos’è la solidarietà. Noi abitavamo in un cortile di una casa vecchia dove le famiglie vivevano tutte insieme, ognuno viveva un po’ anche le parti degli altri... è stato molto bello. Ed erano molto più severi rispetto ai genitori di oggi: la domenica pomeriggio si doveva ricamare e in generale si stava un po’ più “sotto controllo”.

La citazione del ricamo è esemplificativa delle abilità considerate indispensabili nell’educazione di una figlia. Moltissime tra le testimoni, infatti, hanno imparato a cucire fin da piccole, tra le mura domestiche o presso una maestra, non sempre con entusiasmo. «A 13 anni mio padre mi ha mandato in un laboratorio di sartoria perché per lui era importante che imparassi un lavoro adatto a una donna» ricorda chiaramente Dina Fiorotto. Laura Dagnasso, a sua volta, ribadisce che «a quei tempi *bisognava* imparare a cucire», attività poco gradita ma praticata con costanza perché forniva il pretesto per uscire di casa: altro desiderio non sempre facile da realizzare per delle giovani anche quando, con gli anni Sessanta, si delineavano in tutta Italia i primi segnali dell’emancipazione. In Campania, per esempio, restava consistente il peso delle convenzioni sociali che volevano le ragazze – e le donne – il più possibile in casa, come confermano le parole di Carmela Verneti.

Noi abbiamo vissuto gli anni Sessanta, i famosi, i favolosi anni Sessanta: eravamo giovanissime. Però li abbiamo vissuti in restrizione perché non si poteva andare da nessuna parte, bisognava chiedere il permesso

anche per andare a messa! Per fortuna mio padre era un festaiolo, quindi faceva le feste in casa pur di non far uscire le figlie per andare a ballare in altri posti.

Di maggiore libertà godeva invece la giovane marchigiana Silvana Bettitelli; la riviera di Fano (Pu), alla metà degli anni Sessanta, offriva a lei e alla sua compagnia di amiche la possibilità di divertirsi anche se i soldi in tasca erano pochi: «d'estate si andava al mare in bicicletta, d'inverno in discoteca la domenica pomeriggio».

Donne in formazione: il ruolo della fede e dell'associazionismo

La descrizione delle esperienze e delle influenze importanti per il processo di crescita si allarga oltre la sfera della famiglia soprattutto per quante sono nate dopo la fine della guerra. I nomi di insegnanti e di altre figure di educatori ricorrono con più frequenza nelle loro interviste, e compaiono i luoghi dei primi approcci alle attività di volontariato a cui partecipa, per esempio, Giovanna Ventura a Torino.

Per molto tempo sono stata volontaria all'interno del Cottolengo, soprattutto nel reparto dove ci sono i bambini che nascono malformati e questa è stata una grande crescita, veramente, stare insieme a loro; poi ho fatto volontariato invece nelle case di riposo, e lì è una crescita diversa perché gli anziani sono spesso ormai in una fase in cui non vedono prospettiva.

Altrettanto presente è il mondo confessionale, con l'opera dei sacerdoti e dei catechisti nelle parrocchie. Il loro lavoro negli oratori può risultare fondamentale, in particolare per chi, come Maria Aramini, ancora molto giovane si trova a dover affrontare la malattia di entrambi i genitori in condizioni di grave difficoltà economica.

In quel periodo sono stata fortunata rispetto a tante altre perché la fede e la religione mi hanno aiutata. Allora io vivevo in una parrocchia francescana e c'era un vivaio di francescanesimo molto fiorente e c'erano le Araldine, che sono le bimbe dell'ordine francescano secolare, che mi hanno accompagnato con la conoscenza di Francesco, del suo amore per la povertà che mi ha fatto trasformare tanta miseria quasi in ricchezza, come un dono del Signore. E allora l'ho accettato, proprio perché l'ho presa come una prova ed è stata la fortuna mia perché mi ha aiutata tantissimo, a differenza di mio fratello che invece non aveva la fede che lo ha aiutato e si è trascinato tutta la vita quest'infanzia dolorosissima.

Grazie al loro radicamento su tutto il territorio nazionale, diverse e numerose sono poi le forme dell'associazionismo cristiano cui le testimoni dedicano il loro primo impegno: le Acli, l'Azione Cattolica, i gruppi giovanili della Democrazia Cristiana. Caterina Pennacchio, cresciuta nel quartiere Bagnoli di Napoli, vi entra in contatto fin da bambina grazie al suo padrino e alla sua madrina di cresima, entrambi attivi nell'Azione Cattolica e vicini al programma politico della Democrazia Cristiana. Anche Florisa Fileri, marchigiana, ne rimarca il ruolo nella sua formazione.

Ho lavorato molto nell'associazionismo cattolico ed è lì che ho imparato la solidarietà e come fare ad affrontare i problemi e ho incontrato gente di tutt'Italia, e quindi è stato per me una preparazione molto importante per il lavoro del sindacato, perché mi ha dato proprio questa capacità di muovermi, di andare in giro, di non aver paura di parlare in pubblico.

La decisione di aderire a un'associazione cristiana non comportava soltanto la volontà di dare un indirizzo preciso all'educazione della persona; in tempi particolarmente ostili ha assunto il valore di una scelta di campo netta in vista di un atteso e profondo rinnovamento politico. Come a Vittorio Veneto (Tv) nel 1944, dove i legami tra movimento cattolico e Resistenza sono stretti e Francesca Meneghin, non ancora diciottenne, sfida le autorità nazifasciste partecipando alle riunioni clandestine che daranno origine alle Acli.

Nell'inverno 1943-44 vengo chiamata a far parte di un gruppo senza nome, che si ritrova in piena notte, vicino alla X Mas. A 120 metri c'era l'orfanotrofio Luzzatti, e noi andavamo alle 10 di sera non entrando certamente dal portone, perché qualcuno ci avrebbe visto; c'era un cancello di ferro che è ancora là e noi entravamo da lì, dal retro, senza la vista di qualche bambino che avrebbe potuto parlare, perché c'erano bambini e bambine dai 5 ai 18 anni. Con la liberazione di Roma esce il nome di questo movimento: si chiama Acli. A Vittorio Veneto viene guidato da un maestro, Giacomo Petterle, che era già nel Cln dall'8 di settembre nella divisione «Piave» (che era la divisione dei cattolici della zona) e che con me sarà poi il primo sindacalista - lui nel mondo della scuola, io nel mondo del lavoro settore tessile - nella corrente cristiana della rinata Cgil e sarà poi con me cofondatore della Lcgil e poi della Cisl. [...] Le Acli hanno avuto tra i loro grandi meriti quello di preparare uomini per la vita sindacale, per la vita amministrativa e per la vita politica: cosa che ho fatto in tutti e tre i settori, in tempi diversi.

Episodi come questo lasciano intendere quanto, tra le testimoni, si sia lontani dallo stereotipo di donna «tutta casa, chiesa e lavoro». Al contrario, si incontrano caratteri forti in cui l'impegno sul fronte sociale è frutto di motivazioni profonde; talvolta legato all'appartenenza alla comunità religiosa, ma non per questo succube dei dettami dottrinari. Persino per chi ha militato a lungo in un'organizzazione cattolica, come Clemenza Leidi, può giungere il momento di vederla con occhi critici, non più in sintonia con le sue convinzioni che la portano invece verso una militanza nuova, sui luoghi di lavoro.

La mamma ci teneva che andassimo in parrocchia. Per parecchi anni è stato così. Fino a che, quando abbiam superato i primi periodi all'Azione Cattolica, ho incominciato a ripensarci. Avevo fatto un po' l'Azione Cattolica, e avevo nell'Azione Cattolica imparato un pochino a conoscere veramente i valori, perché si conoscono lì. Però non è che l'Azione Cattolica mi dava quella soddisfazione di cui avevo bisogno. Sai perché? Perché quando si iniziavano gli scioperi per i contratti come Chiesa era assente, anzi era critica: quando io per esempio uscivo per far gli

scioperi, per le manifestazioni loro non mi vedevano bene, io attivista dell’Azione Cattolica, delegata delle beniamine, delle aspiranti e delle giovanissime, che seguivo le mie colleghe e i compagni di fabbrica dietro gli striscioni. Però io ci andavo; pur essendo stata richiamata, però io ci sono andata dietro gli striscioni.

Caratteri dunque poco inclini ad accettare situazioni percepite come ingiuste e non privi di una vena anticonformista, soprattutto se si considera che, nel caso di Clemenza, si parla di una ventenne nella provincia bergamasca degli anni Cinquanta: un luogo e un tempo in cui la partecipazione femminile agli scioperi non era certo vista positivamente. Allo stesso modo, il progressivo coinvolgimento nelle questioni dei rapporti di lavoro può far sorgere domande (e risposte) poco convenzionali nei confronti del modello di formazione religiosa di tipo tradizionale. Rosa Zaffaroni affronta così i dubbi sulla coerenza tra la sua fede cattolica e la scelta di fare sindacato.

A volte ti facevi dei sensi di colpa e mi ricordo che una volta ero a messa e c’era un brano del Vangelo dove diceva che dovevi essere tollerante (qui lo dico in parole povere), non dovevi inasprire le situazioni. Allora io ho detto: ma quando necessariamente le devi inasprire per rivendicare i tuoi diritti, allora io non sono in sintonia col Vangelo? Davvero, più di una volta! Ma dicevo, poi: no, è giusto fare così, perché siamo delle persone, perché abbiamo dei doveri ma abbiamo anche dei diritti, non possiamo essere schiacciati.

Sono i principi della dottrina sociale della Chiesa; sono lo sfondo comune di esistenze ed esperienze lontane, diverse l’una dall’altra. Solo poche riferiscono di averli appresi direttamente come tali, come fa per esempio Marisa Romano durante gli anni della scuola presso le suore salesiane di Maria Ausiliatrice di Torino, oppure Maria Lissi a Cantù, frequentando le “leve del lavoro” organizzate dalle Acli. È invece più comune, tra coloro che dichiarano espressamente di coltivare la pratica religiosa, l’esservi approdate in seguito, più o meno consapevolmente, durante il proprio percorso di vita, per merito dell’incontro con alcune persone o dell’attività sindacale. La

possibilità di riconoscersi in questi insegnamenti rappresenta un importante elemento di legittimazione della scelta intrapresa e dona una sfaccettatura ben definita e riconoscibile nel processo di crescita personale.

L'importanza di queste occasioni di formazione risulta tanto maggiore ladove esse hanno affiancato e integrato - oltre che supplito a - una preparazione scolastica non sempre portata a compimento come si desiderava. Fortunatamente le motivazioni alla base di questa interruzione non sono quasi mai simili a quelle richiamate da Caterina Pennacchio e cioè ancora legate a una mentalità che non reputava utile investire nell'istruzione di una donna, visto che i suoi compiti si sarebbero svolti prevalentemente tra le mura domestiche.

All'epoca non c'era né l'obbligatorietà né tanto meno l'accortezza [di far completare il ciclo di studi], soprattutto rispetto a una donna, nel senso che in quanto donna potevo tranquillamente starmene a casa a curare il cosiddetto bene familiare.

Nelle famiglie delle testimoni, al contrario, prevaleva in genere un atteggiamento di incoraggiamento nei confronti dello studio; ciò che mancava era però spesso la possibilità di sostenerlo economicamente al di là della scuola dell'obbligo. In molte hanno riportato la sofferenza dei genitori di fronte alle ristrettezze del bilancio familiare che impedivano di assicurare una formazione scolastica prolungata ai figli e alle figlie. Ricorda Clemenza Leidi:

Dopo le medie inferiori la mamma gli altri [figli] li aveva mandati tutti al famoso stabilimento Legler, sai, 4.000 operai, allora era per tutti una risorsa, e lei non mi voleva però mandare, diceva sempre a mia sorella: è l'ultima, facciamola studiare. Però purtroppo allora, in tempo di guerra, non si poteva, i soldi erano quelli.

Le difficoltà diventavano così, a volte, l'incentivo a percorsi autonomi. Maria Antonietta Guerrini, autodidatta, racconta:

Ho cominciato a lavorare subito e a studiare da autodidatta, perché mio padre era stato un autodidatta: aveva frequentato le furerie di

due reggimenti nel momento in cui è stato in guerra, per cui mi aveva insegnato che la prima cosa che dovevo adoperare era il libro.

Oppure, più avanti con l'età, si potevano cogliere occasioni di aggiornamento, come le 150 ore introdotte dallo Statuto dei lavoratori. Fu quella la premessa, per Antonietta Casagrande, a ottenere una qualificazione professionale più elevata.

Poi nel 1970 abbiamo fatto un bel passo, perché abbiamo avuto la possibilità di studiare. Io per esempio mi sono fatta il diploma di infermiera professionale e poi anche caposala e questo grazie al sindacato.

Il quadro generale che emerge non può però essere considerato del tutto negativo se, delle 38 testimoni (su 43) che hanno precisato il titolo di studio, solo 8 hanno lasciato la scuola dopo le elementari, mentre 16 hanno frequentato le medie («quando ancora non erano obbligatorie», ci tengono a precisare); 12 hanno conseguito il diploma; 2 si sono laureate.

Donne in formazione: l'ingresso nel mondo del lavoro

Il tempo della scuola è dunque, per la maggior parte, un tempo piuttosto breve, che si conclude attorno ai 12, 13 anni - a volte anche prima - e apre le porte del lavoro. D'altra parte non manca, come si è visto, chi ha potuto trascorrere più tempo sui libri, magari svolgendo qualche impiego occasionale per sostenere parte delle spese; l'età di avviamento al lavoro si colloca, in questi casi, generalmente tra i 16 e i 20 anni.

Nel 1961 la legge portò a 15 anni l'età minima per poter lavorare; fino ad allora rimase in vigore la normativa fascista che, se non differiva molto in termini di limite minimo di età (14 anni), tuttavia non lo generalizzava incondizionatamente e prevedeva ampie deroghe a fronte della richiesta di aziende o famiglie. Questa possibilità venne di frequente sfruttata - senza dimenticare la diffusa inadempienza della legislazione stessa - sia durante il regime sia durante la ricostruzione, quando le condizioni delle famiglie era-

no più difficili e più spesso richiedevano il contributo anche dei componenti più giovani. Perciò, in molti dei racconti che seguiranno, tra i temi ricorrenti figureranno proprio le difficoltà economiche e il peso della famiglia nell'indirizzare le figlie verso il primo lavoro; d'altra parte, non sempre la decisione dei genitori si rivelerà sbagliata, e le giovani lavoratrici avranno anche la soddisfazione di trovare lavori che le conquisteranno e di portare a casa con orgoglio la propria retribuzione.

La necessità di contribuire al sostegno della famiglia risulta essere meno pressante per coloro che entrano nel mondo del lavoro dopo i 16 anni; si sostiene invece con maggiore forza la volontà di realizzarsi come persona e di porre le basi per la propria futura autonomia. La soddisfazione dell'impiego e la volontà di esserne all'altezza emergono bene, per esempio, dall'esperienza di Anna Cavasino in quella che, negli anni Sessanta, era tra le maggiori aziende di Messina.

La mia vita quotidiana cambiò molto perché l'ambiente della Sanderson mi resi conto che era un ambiente di élite. Si lavorava e si lavorava sodo, ma era un'azienda all'avanguardia e su questo sono stata fortunata. Mi misero in una stanza con una signora tedesca di una rigidità pazzesca, spaventosa, che però dopo tre mesi - quando poi fui assunta, perché per tre mesi fui in prova - cominciò a mostrarsi più disponibile, più normale, addirittura andavamo poi ai concerti insieme.

Le situazioni che appaiono più gravose si trovano nelle testimonianze relative al primo quindicennio postbellico. Soprattutto nell'immediato dopoguerra, e per tutti gli anni Cinquanta, l'Italia vive infatti una disordinata trasformazione in paese industriale, che si manifesta attraverso il proliferare, non solo nelle città ma anche nelle zone periferiche, di iniziative imprenditoriali. L'ambito tessile, in particolare, è terreno fertile per tali nuove attività, che si affiancano ad aziende già attive che colgono l'occasione per ammodernarsi e ingrandirsi, essendo tra i primi settori a riprendersi dal conflitto sotto lo stimolo della domanda interna e delle riattivate esportazioni. Un settore, dunque, da un lato radicato nella tradizione e familiare all'educazione delle fanciulle, ma allo stesso tempo soggetto a una richiesta

di prodotti in rapida crescita, che lo porta inevitabilmente a intensificare la meccanizzazione. Forse per questo l'impatto della fabbrica è abbastanza duro, anche per chi aveva già fatto una qualche sorta di pratica. Eppure, tra coloro che vi entrano da ragazze - o addirittura da bambine -, si può trovare una maturità sorprendente agli occhi di oggi poiché, appena adolescenti (a volte neanche tali), comprendono le motivazioni che hanno portato le loro famiglie a quella decisione e si assumono con responsabilità un ruolo che ancora non doveva appartenere loro. Allo stesso tempo, però, è chiara in chi racconta la consapevolezza della perdita subita, della fine improvvisa - talvolta traumatica - dell'infanzia. La testimonianza di Rosa Zaffaroni riassume con efficacia i tratti di questa situazione, piuttosto diffusa - e non solo al Nord - alla fine degli anni Cinquanta.

Io ho subito respirato, fin da piccolina, che dovevamo aiutare la famiglia, dovevamo andare subito a lavorare dopo la scuola; infatti, io ho conseguito solo la licenza media e subito sentivo che c'era la necessità di andare a lavorare. Nel mio paese [Castiglione d'Adda] c'erano parecchie fabbriche tessili. Una era grandissima, contava 200 lavoranti interni e 150 a domicilio e tutte le mamme del mio paese aspiravano a che la loro figlia potesse entrare in questa fabbrica grossa. E allora appena finita la quinta elementare ogni bambina andava a imparare a cucire - in genere o cucire o ricamare - perché dovevamo essere pronte per entrare in fabbrica. E infatti io subito dopo la quinta, non avevo ancora 11 anni, sono andata a imparare a cucire da una signora: non percepivi niente, non ti davano niente ma dovevi lavorare. Inizialmente ti facevano fare delle cuciture diritte, poi ti facevano fare le asole a mano, ti facevano attaccare i bottoni e poi piano piano ti avviavano al lavoro finito. Che poi non era mai finito, perché in genere subito da lì c'era lo sfruttamento, perché non ti insegnavano il lavoro, ma ti facevano ripetere sempre lo stesso lavoro: se tu attaccavi il collo era sempre il collo che attaccavi; se dovevi attaccare le maniche era sempre il lavoro di attaccare le maniche; se facevi le asole era sempre quel lavoro. E io sono arrivata, a 12 anni e mezzo, pronta per entrare in fabbrica. Ed è vero che, a quel tempo, tu non sceglievi il lavoro: erano i tuoi genitori e, nel mio caso, la mamma,

perché mio papà si opponeva sempre. Però la necessità c'era e la mia mamma pensava giusto crearmi il futuro andando in fabbrica; e la prima raccomandazione che mi aveva fatto era quella di ubbidire sempre al padrone e di accettare sempre quello che lui diceva.

Il racconto di Rosa prosegue ricco di dettagli; la precisione con cui ricostruisce l'ambiente della fabbrica tessile è la dimostrazione dell'impressione fortissima lasciata da questa esperienza su una bimba appena uscita dalla scuola e che riconosce così, suo malgrado, di dover entrare «nel mondo dei grandi».

E allora sono andata in fabbrica. Nessuno mi ha accompagnato, sapevo già la posizione della fabbrica. Lo sapevo già perché si respirava questa realtà della sirena che chiamava al lavoro le persone: soprattutto questa fabbrica grande, che era sì a conduzione familiare, ma erano tanti; c'era proprio il padrone e c'erano i figli. Era la sirena che scandiva il tempo: alle 7.45 la prima che diceva di prepararsi, alle 7.55 dovevi essere già in fabbrica, alle 8 precise i macchinari dovevano già essere pronti, accesi e ogni persona doveva essere al suo posto. E per me che ero una bambina è stato un impatto... non so definirlo. [...] C'era un rumore enorme. Io come ho aperto la porta c'erano tutte le macchine allineate e le persone non si guardavano: una dietro l'altra perché non dovevano guardarsi, dovevano lavorare. E se soltanto una si voltava indietro veniva richiamata dal padrone che era proprio lì al centro, e poi ogni gruppo di macchinari c'era una specie di capa che ti portava il lavoro. Io dico che, entrando in fabbrica, perdevi proprio la spensieratezza della bambina, perché lì necessariamente dovevi crescere.

Anche Luigia Alberti è destinata dalla famiglia ad andare a lavorare piuttosto presto, approfittando di un nuovo stabilimento tessile a poca distanza da casa.

Siccome nella gerarchia della famiglia era previsto che io dovessi lavorare, il 22 marzo dell'anno in cui compivo i 14 anni [1952], dando un chilo di burro al ragioniere del paese, sono stata assunta alla fabbrica

di filatura che stavano aprendo a Cernusco sul Naviglio, a 4-5 km di distanza. Ci andavo in bicicletta. Le prime entrate eravamo sette o otto, la fabbrica era nuova e abbiám passato mesi a pulire. C'era la tintoria, la filatura e il magazzino. Allora io entrai in tintoria e il sindacato non lo conoscevamo, però era il periodo che uscivano le encicliche sul lavoro e quindi ne sentivamo un po' parlare. Poi pian pianino la fabbrica da 7-8 nel giro di sei mesi diventammo 200 ragazze. Avevamo tre capi: il direttore, che era maschio; il vicedirettore, che io ricordo con tanta simpatia; e poi dei ragazzotti che ne sapevano meno di noi però ci davano le multe quando chiacchieravamo.

L'ingresso in fabbrica di Francesca Meneghin è legato invece al fatto che il padre lavora a tempo pieno per la Bacologia Sbrogliavacca di Vittorio Veneto e mano a mano inserisce le figlie femmine nelle attività che gravitano attorno al setificio, sia al suo interno che a domicilio, con l'allevamento dei bachi. Abituata da sempre a vivere in contatto con la produzione della seta, essere coinvolta in prima persona per contribuire a migliorare le condizioni dei propri familiari non le sembra una forzatura e, anzi, rappresenta per lei motivo di grande orgoglio.

A meno di 11 anni, il 15 giugno [1938] se ricordo bene, entro nella Bacologia Sbrogliavacca con permesso delle allora autorità fasciste perché eravamo una famiglia numerosa. Entro in questa azienda a meno di 11 anni perché compio 11 anni il 1° agosto. Non era il mio un caso unico: c'erano delle bambine che andavano a lavorare in filanda - lavoro duro, non difficile ma duro - che andavano a lavorare a 9 anni. Noi invece avevamo già la casa nostra, acquistata metà con i soldi di mia madre e metà (in quei tempi era difficile) comperata dai titolari della mia azienda e pagata poi su un ottavo dello stipendio di mio padre. Per cui, tutto sommato, io mi consideravo una povera ma non una miserabile, perché avevamo casa nostra e uno stipendio sicuro.

Non sarà la sua, seppure bambina, un'esperienza negativa. Francesca ricorda infatti con gratitudine il «padrone» e sottolinea l'importanza dell'a-

zienda nel fornire lavoro e reddito per la sua famiglia e per gli altri abitanti della zona. In breve si appassiona e all'interno della Bacologia farà in tempo, ancora giovanissima, a ricevere le prime gratificazioni.

A meno di 13 anni - forse nessuno lo crederà - il mio datore di lavoro mi nomina caporeparto della Bacologia per il periodo stagionale, cioè a capo di 200 donne, e chiede a mio padre di tagliarmi i capelli - avevo le codine - perché siccome andavo anche a prendere i soldi in banca per le operaie non fossi rappresentata come 'sta bambinetta che non sapeva neanche stare al mondo. A 14 anni la mia ditta mi propone a un premio, che viene dato dall'allora Corporazione fascista delle operaie insieme alla Camera di commercio e industria di Treviso, premio che con dolore ho bruciato il 25 di aprile del 1945 e che consisteva in un premio per diligenza e operosità dimostrata nell'azienda.

Non è infrequente che, sebbene la scelta del lavoro sia fatta dai genitori, si riveli poi adatta alle attitudini della figlia. L'esperienza di Olga Maranetto è in parte differente dalle precedenti, poiché a seguito di problemi di salute di entrambi i genitori sua madre si trova obbligata, suo malgrado, a far entrare la figlia diciassettenne proprio nello stesso cotonificio in cui era stata impiegata lei; fortunatamente il lavoro alle macchine le piacerà e lo conserverà poi per molti anni.

La mia mamma non voleva mandarmi in fabbrica, visto che ci era passata mia nonna e c'era passata lei e allora mi ha mandato a cucire, e sono andata a 7 anni a cucire da una sarta che era comunque sempre vicina a casa, quindi abbastanza facile da controllare. [...] Quindi sono andata a cucire, poi quando non ce la facevamo più perché la mamma non lavorava più (anche se le avevano dato una pensione di invalidità) e papà non stava bene (dopo la guerra è stato malato parecchio pur essendo tornato dalla guerra giovane) sono entrata in fabbrica, lo stesso cotonificio in cui avevano lavorato mia mamma e mia nonna. Hanno tentato fino all'ultimo di non mandarmi, ma per me è stata una bella esperienza, il lavoro mi è piaciuto tantissimo.

Qualcosa di simile accade ad Augusta Restelli a Milano.

Nel 1959 [...] mio padre già incominciava a fare qualche tempo di malattia e assumevano alla famosa De Angeli-Frua, dove c'erano stati i miei, che si opponevano con tutte le loro forze ritenendo che quello - siccome il posto dove venivamo assunti era per la stampa a mano - era un lavoro pesante e io ero magrissima e quindi non volevano assolutamente che io lavorassi lì perché già c'erano stati loro. E invece dopo 15 giorni che ero lì la mia curiosità (io amo i colori, la pittura) mi ha portato subito a fare i campioncini di colore e la provinatura dei colori e questo era un lavoro che mi piaceva da morire e l'ho fatto per dieci anni.

Una decina di anni prima un'altra adolescente, Clemenza Leidi, era entrata nella fabbrica tessile del suo paese natale nel Bergamasco seguendo le orme della madre e dei fratelli. Sarà per lei il lavoro della vita, una volta superato il duro inizio.

E allora sono andata anch'io al lavoro alla Legler. Il mio è stato un tirocinio duro, perché subito dopo la guerra... e ti dirò che quando mi han preso, e mi è rimasto impresso, che alla portineria ho incontrato gli operai che uscivano e qualcuna delle mie amiche mi ha detto: «Enza, dove vai a lavorare?». Io ho detto: «Mi han preso nel reparto filatura» e allora mi han proprio detto: «Guarda che è una piccola Siberia!». Immaginati. I sogni mi sono proprio crollati. Ho dovuto mettere da parte tutti i sogni e iniziare il percorso di lavoratrice tessile. E ti dirò che ho fatto 36 anni lì dentro. Sono stati brutti all'inizio - perché avviare una fabbrica dopo una guerra è stato brutto, duro, faticoso - però abbiamo iniziato il percorso.

Lasciando il settore tessile, troviamo esperienze diversissime, che elenchiamo di seguito a titolo esemplificativo, senza pretese di poterle nominare tutte: Rosina Partelli entra a 16 anni in una fabbrica di ceramiche del Tortonese; alla stessa età, ma a Palermo, Giovanna Maria Badalamenti viene ammessa come collegiata in un ospedale infantile; Antonietta Casa-

grande viene assunta a 17 anni e mezzo all'ospedale di San Donà di Piave come infermiera generica. Giovani commesse sono Carmela Cantarella, a 17 anni all'Upim di Catania e Adele Marcelli, a 19 anni alla Standa di Ascoli Piceno.

Tra i lavori svolti - talvolta per pochi mesi, talvolta per anni - ve ne sono poi alcuni che oggi non esistono più, come quello di Marisa Zuanel, vigilatrice d'infanzia nel preventorio infantile antitubercolare di Ponte nelle Alpi (BI) dal 1965 agli inizi degli anni Ottanta; oppure, quello di Anna Codini e Anastasia Petrangeli, tabacchine a 12 e 14 anni nella campagna laziale. Maria Aramini, dopo essere andata a servizio in casa delle «signore» locali mentre ancora frequentava le elementari, impara poi - intorno agli 11 anni, a metà degli anni Cinquanta - a fabbricare le voci per le fisarmoniche nel "distretto della musica" di Castelfidardo (An). Si trattava, a volte, anche di impieghi pericolosi: per esempio Maria Antonietta Guerrini entra ancora adolescente, subito dopo la guerra, in un polverificio, cioè un impianto per recuperare la polvere da sparo dalle armi e dalle bombe che gradualmente venivano riconsegnate o recuperate dalle autorità. A lei il lavoro piace ma, precisa sorridendo, «il primo giorno che sono entrata in fabbrica mia madre stette un'ora alla messa a pregare perché aveva paura». È divertita anche Cristina Gioiosi, mentre racconta i suoi inizi da lavoratrice nel 1954:

Quando avevo 10 anni mio padre ha rilevato un distributore di benzina, così io sono diventata la "benzinara". Era un lavoro inusuale per una donna e per una ragazzina soprattutto era impossibile, anche perché la pompa del distributore aveva una maniglia molto alta e io dovevo prendere uno sgabellino per poter versare la benzina e facevo ridere chi si fermava a fare benzina da noi! Ma questa era la vita, perché tutti dovevamo collaborare in famiglia per poter tirare avanti... C'era sempre qualcuno che, vedendo una ragazzina, cercava di approfittarne e metteva un po' più benzina oppure non te la voleva pagare, ma io ero testarda e quindi sono riuscita sempre a sopravvivere a questi soprusi.

«Tirare avanti», dice Cristina: ci si riesce solo se tutti collaborano. E il quotidiano confronto con le difficoltà fa sviluppare caratteri forti, responsa-

bili, che a un certo punto arrivano anche ad assumersi il peso maggiore nel sostentamento del nucleo familiare. Lo spiega bene Giuseppa Iannaccone, avellinese, un diploma di segretaria d'azienda e neoassunta come operaia addetta alla lavorazione dei filati nel 1963.

Per me è stata una conquista andare a lavorare a quell'età, essere stata scelta appena uscita dalla scuola, perché in Irpinia non c'era questa mentalità ancora industriale, avevamo un altro tipo di lavoro: agricoltura, fabbriche di mattoni ecc. [...]. Quando ho preso il mio primo stipendio sono arrivata a casa molto felice: insomma, avevo portato a casa più io che mio padre che lavorava da una vita! Prendevamo mille lire al giorno, quindi il mio primo stipendio è stato di 25.000 lire. Vi lascio immaginare con quale gioia portare queste possibilità e contribuire al bilancio familiare che in quei periodi... Io venivo da una famiglia di lavoratori, quindi non ci mancava niente, ma non c'era un grande benessere.

Sulla stessa linea è la conterranea Carmela Vernetti, commessa alla Upim di Napoli nella seconda metà degli anni Sessanta.

Allora io avevo necessità di lavorare perché sostenevo proprio la famiglia... Perché, tra parentesi, mio padre, essendo stato a sua volta un datore di lavoro, aveva difficoltà a trovare lavoro presso delle fabbriche perché non lo volevano umiliare a dargli un lavoro, lui che era stato un capo di fabbrica. Io, in quel periodo, ho sostenuto molto la famiglia e quindi davo la mia disponibilità a tutti i capisezione del negozio per fare straordinari, inventari ecc., per poter guadagnare qualcosa in più finché non mi sono sposata e per poter garantire alla mia sorella minore che studiasse e si laureasse, visto che mio padre a noi l'aveva impedito.

Donne in formazione: sul luogo di lavoro

Superato quello che a volte è un approccio traumatico al sistema produttivo, le testimoni gradualmente si ambientano e imparano il lavoro da svolgere. Fanno la “gavetta”, acquisendo nel tempo capacità professionali non di rado riconosciute anche dai dirigenti, che conferiscono loro posizioni di supervisione e coordinamento all’interno del reparto. I racconti degli anni trascorsi sul luogo di lavoro ci accompagnano nella vita produttiva del nostro paese, spaziano dalla metalmeccanica al tessile, dal commercio all’industria alimentare, dalla sanità alla scuola. La ricchezza e la precisione dei dettagli, nonostante si tratti di episodi lontani anche diversi decenni, testimonia la profondità con cui queste esperienze sono state interiorizzate e trasportano chi ascolta in una varietà di ambienti e sensazioni.

Anna Cavasino, per esempio, si trova diciannovenne a confrontarsi con quello che lei stessa definisce «un ambiente di élite» nella città di Messina, poiché la Sanderson era negli anni Sessanta la prima azienda italiana nella lavorazione degli agrumi e dei loro derivati; per lei è dunque indispensabile partire da un atteggiamento di umiltà, che le permette di essere accettata nonostante la giovane età e di dispiegare poi le proprie capacità.

Dove ho lavorato io sono stata fortunata, era un ambiente di uomini e donne dove io forse ero la più piccola allora. E quindi c’era una specie di timore reverenziale verso chi era più grande di te e sapeva più di te. E oltretutto nessuno ti insegnava niente, dovevi rubare il mestiere con gli occhi. Però forse sono stata furbetta anch’io, ho avuto molta buona volontà e ho imparato un mestiere che poi mi ha dato la possibilità di mandarmi avanti. [...] Io mi sono trovata bene, ho fatto la mia gavetta, pian piano sono aumentata di grado, ho dimostrato di saperci fare e, arrivata a un certo punto, sono diventata responsabile di un reparto con i clienti stranieri.

Anna viene inserita negli uffici; per le addette alla produzione le difficoltà sono invece molto maggiori. Fino agli anni Sessanta, i lavoratori e le lavoratrici delle tante fabbriche di piccole e medie dimensioni disperse sul territo-

rio si accollano il peso di una ripresa economica impostata sulla competitività dei prodotti italiani data dal basso livello dei salari. L'elevata produttività è ottenuta con una rigida disciplina di fabbrica, che sfrutta la condizione di necessità in cui si trovano le famiglie, impone orari prolungati e senza pause, ritmi incalzanti, punizioni arbitrarie alla minima infrazione e si libera in fretta di chiunque - soprattutto se donna e incinta - non possa mantenere la sua «promessa», come la chiama Anastasia Petrangeli, di «fare la produzione».

Che tale fosse l'approccio è confermato da Maria Aramini, che ricorda i tanti obblighi e divieti vigenti, negli anni Cinquanta, nella fabbrica di fisarmoniche di Osimo (An) in cui aveva trovato impiego prima che fosse rilevata dalla svizzera Lenco per trasformarla nella propria filiale italiana per la produzione di giradischi e altre apparecchiature audio:

Io abitavo lontano dalla fabbrica, allora facevo mezz'ora di strada la mattina a piedi; a mezzogiorno avevi due ore di tempo e allora facevo un'ora di strada per l'andata e il ritorno. Alla sera dovevi lavorare oltre l'orario: si facevano otto ore e mezzo e ne pagavano otto, poi la fabbrica era vecchia e sporca e le pulizie le si faceva sempre dopo l'orario di lavoro, non ti potevi assolutamente alzare prima che fosse suonata la campanella. Durante la giornata quello che era peggio era che potevi andare al bagno una volta alla mattina e una volta alla sera; se dovevi andare al bagno una volta in più dovevi chiedere il permesso: se magari un giorno avevi qualche problema dovevi chiamare il capofila. Non c'era una pausa per la colazione e allora, siccome la mattina si faceva dalle 7.30 a mezzogiorno, e tu al mattino mezz'ora prima dovevi partire e magari a casa avevi mangiato poco o niente... Ti veniva un buco nello stomaco perché eravamo ragazzine, era il periodo che si cresceva, che avevamo fame e allora si mangiava un pezzo di pane, però dentro nella tasca, di nascosto quando andavi al bagno.

Non sempre era assicurata la possibilità di rientrare a casa a pranzare. Rosa Zaffaroni descrive un episodio, nella sua fabbrica tessile di Castiglione d'Adda (Lo), che mostra il grado di rigore imposto alle lavoratrici anche sui bisogni essenziali.

Mi ricordo che, in base al lavoro, si facevano anche tante ore: dieci ore, a volte erano anche consecutive. Però noi non sapevamo che avevamo diritto alla pausa. E mi ricordo che portavamo il panino per mangiare di nascosto e più di una volta abbiam trovato il padrone proprio fuori dalla fabbrica che ci faceva mettere in uno scatolone tutti i panini perché noi non dovevamo mangiare perché sporcavamo il lavoro e poi perdevamo tempo.

Mangiare fa perdere tempo. Ritarda la produzione, può sporcarla. Il settore tessile è caratterizzato da una manodopera quasi esclusivamente femminile e gli imprenditori spesso approfittano della remissività delle donne, della loro giovane età e della loro abitudine a ubbidire. Si tratta di un vero e proprio ricatto, come riconosce apertamente Anastasia Petrangeli.

Quando sono andata in fabbrica a 16 anni - ho iniziato nel '58 - ho trovato delle difficoltà perché l'ambiente era più grande di quello che ero io, io come altre mie colleghe, perché quel giorno siamo entrate dieci ragazze dai 14 ai 18 anni. Eravamo ragazzette, non si aveva l'esperienza della fabbrica e c'era il timore di essere licenziate. Avevamo sei mesi di prova: ogni due mesi si doveva rinnovare il contratto ed era un ricatto a quel tempo perché ci dicevano che non ci davano la stoffa per il grembiule se non promettevamo già di fare la produzione. Noi facevamo, con le macchine, delle rocche tipo con i gelati, infatti il nostro reparto si chiamava le rocchettiere. [...] Poi il reparto era suddiviso in quattro settori e c'era la "controlla", quella che badava al gruppo. Noi avevamo le macchine in fila, e se questa "controlla" vedeva avvicinarsi la testa di due colleghe, perché le file erano vicine, e pensava che stavamo parlando ci potevamo ritrovare la multa senza sapere niente e anche se non stavamo parlando.

Non mancano poi riferimenti alle condizioni precarie degli impianti, come quelli dell'industria cartaria nel Reatino, dove lavorava Santina Mastroiaco.

A 16 anni ho cominciato a lavorare in una fabbrica che produceva

scatole per imballaggi, quindi nel settore dell'industria cartaria. Facevamo allora - perché era nel '57 e ancora facevano le armi per lo Stato - facevamo dei contenitori di cartone per i missili. Nella nostra azienda eravamo tra la settantina e il centinaio, secondo le esigenze di lavoro e secondo le esigenze anche stagionali, perché nei periodi di Pasqua o Natale che c'era da impacchettare e spedire ecc. c'avevamo più lavoro, nei periodi estivi morti si lavorava di meno. Le condizioni erano veramente tragiche perché d'estate era caldissimo: si fabbricava anche il cartone all'interno dell'azienda e quindi il calore che buttava la macchina del cartone d'estate era terribile e quindi tutti quanti cercavamo anche un po' di schivarlo questo lavoro; d'inverno invece era freddissimo perché era un baraccone, quindi l'estate caldo e d'inverno freddo. I bagni erano realizzati all'esterno, quindi quando pioveva e quando era freddo con i grembiulini neri dovevamo uscire per andare al bagno.

Solo le imprese più grandi, magari già affermate a livello nazionale, offrono ai propri dipendenti qualche benefit in più, per esempio la mensa, il rispetto delle pause, l'applicazione delle tariffe salariali. Non sono vantaggi da poco, spesso sottolineati quali emblemi di una condizione quasi privilegiata. Ciò che non cambia, anche in queste aziende, è però la disciplina, il rigido controllo del lavoro, ben presente nella descrizione che Caterina Pennacchio fa, riferita al 1961, dello stabilimento Motta di Bagnoli, aperto da un decennio per lavorare le castagne di ottima qualità dei monti Picentini e farne apprezzati marrons glacés.

Noi lavoravamo con: guanti di cotone, guanti di gomma, camice, grembiule, cuffia, mascherina alla bocca... eravamo imbacuccate in una maniera incredibile. [...] Ero la prima sotto il forno, che buttava fuori 50, 60, 70 castagne per volta, per cui dovevi essere molto veloce per fare in modo che non andassero giù le castagne non pelate. [...] Con il caposquadra che stava tutto il santo giorno, cioè tutte le ore tue di lavoro, a controllare. [...] L'orario di lavoro era pesantissimo, perché io uscivo di casa prima delle 6 del mattino perché alle 7

bisognava trovarsi in fabbrica. Il turno della mattina cominciava alle 7 e alle 12 si interrompeva e si stava comunque in fabbrica per due ore: bisognava farsi la doccia obbligatoriamente e mangiare. C'era il servizio mensa all'interno dell'azienda e anche questo era avveniristico per quell'epoca. [...] Dopo il mezzogiorno riprendevi l'attività produttiva fino alle 16, quindi in pratica tu uscivi alle 6 del mattino e tornavi a casa alle 17.30. Oltre all'orario di lavoro c'era la condizione opprimente della caporeparto che ti faceva la visita addosso per vedere se tu eventualmente ti eri portata qualche marron glacé a casa. Ovviamente i marrons glacés me li mangiavo durante, non aspettavo dopo!

Simili sono le condizioni nel ricordo di Rachele Pennati, allora operaia nel reparto di confezionamento dei medicinali di un'azienda collegata alla Vismara di Casatenovo (Lc), la Vister Terapeutici. Ogni giorno Rachele attraversava il reparto della lavorazione della carne, che descrive così:

Alla Vismara [...] - lo stabilimento era molto grande - le donne entravano da una porta secondaria, non potevano entrare dalla parte in cui entravano gli uomini. Due entrate separate e per raggiungere il posto di lavoro dovevamo attraversare il reparto dello spolpamento dei carré dei maiali; e quindi c'era questo stanzone lungo con un tavolone lunghissimo dove c'erano le donne da una parte e dall'altra, gli uomini arrivavano solo per versare sul tavolo le ossa da spolpare e le donne avevano in mano questi coltelli taglientissimi, una accanto all'altra e facevano questo lavoro di spolpo. Nessuno poteva parlare. L'assistente di reparto era una donna severissima e non appena vedeva che qualcuna rivolgeva una parola all'altra si avvicinava subito e questa doveva zittirsi: il lavoro era otto ore su otto, secondo dopo secondo, minuto dopo minuto. Era un lavoro veramente direi "pressato" e abbastanza oppresso. Questa è l'immagine che io conservo nella mia mente, di queste donne chine sul lavoro e con questa assistente che girava e rimproverava quelle che osavano parlare, chiacchierare. [...] Non esistevano pause, c'era questo clima di sfruttamento totale, minuto su minuto: non ci si poteva staccare dal lavoro, solo per andare in bagno e basta.

Anche nell'ambito del commercio si ritrovano orari lunghi e controlli continui e invasivi. Carmela Vernetti tratteggia con qualche dettaglio singolare la sua condizione di commessa alla Upim di Napoli alla metà degli anni Sessanta.

Allora eravamo definiti "personale di rinforzo" perché non c'era possibilità di assumere in quanto bisognava fare prima una carriera di apprendistato e poi passare commessi; io non avevo più l'età per l'apprendistato, quindi eravamo personale di rinforzo. Un folto numero di ragazze, che andavamo nei periodi dove c'era più necessità di personale e quindi Natale, Pasqua, i periodi della scuola, per l'estate... Ma questo comportava che lavoravamo sempre, c'era uno spacco giusto di 15-20 giorni e poi ci richiamavano. Questo l'ho fatto per cinque anni e devo dire che, rapportandosi agli anni Sessanta, eravamo anche ben retribuite, quasi il doppio di quanto una commessa poteva prendere in un negozio qualsiasi (dove tra l'altro avrebbe lavorato a nero). [Lavoravamo] dalle 9 alle 13.30 e poi dalle 16 alle 20, però i periodi di Natale, siccome poi dopo si restava in negozio per rifornire i banchi, facevamo anche l'1, le 2 di notte dentro al negozio. Si lavorava anche la domenica... e una cosa che forse va detta - perché adesso sembra tutto strano - è che d'estate dovevamo portare le calze e il camice era di un tessuto leggero di lana e non c'era l'aria condizionata.

Il racconto di Carmela fornisce alcuni particolari che rendono bene come fosse difficile distinguere le intrusioni dell'impresa, sin nella loro salute, dalle piccole gratificazioni.

Addirittura nei periodi di Natale - questa può essere una cosa curiosa - ci facevano salire su alla mensa verso le 10 e ci davano una compressa di Cebion, perché dovevamo mantenerci forti e non ci dovevamo raffreddare perché non potevamo assentarci, visto che noi già sostituivamo altre persone. Però poi ci davano anche un buono per comprarci la colazione, ci pagavano tutti gli straordinari che la legge prevedeva. E poi eravamo tutte donne. Devo dire - oggi la società è molto

diversa - ma allora tutte donne; in genere si può pensare che ci sono pettegolezzi, invece eravamo proprio tutt'uno, c'era veramente un ottimo rapporto.

Il controllo dell'azienda non si esauriva per Carmela sul posto di lavoro, ma arrivò a comprendere la verifica della «rispettabilità» della famiglia di provenienza.

Addirittura noi venivamo perquisite. Prima di uscire dal negozio per andare agli spogliatoi venivamo perquisite e se suonava il campanello non era più una perquisizione formale ma ci portavano in un camerino e ce ne facevano una più approfondita. Si pensava che qualcuno potesse essere tentato di prendere qualche oggettino o anche dei soldi, perché ognuna di noi aveva la sua cassa. Quando mi hanno assunto, nonostante fossero contratti a termine, venne il commissariato di zona nostra, venne a casa a chiedere tutte le notizie sulla mia famiglia; addirittura da quanti anni abitavamo in quella casa. E mio padre gli chiese: «Scusatemi, ma perché vi interessa?». E loro dissero: «Se foste persone che cambiate spesso casa vorrebbe dire che siete morosi e non siete delle brave persone, invece se state da tanti anni vuol dire che avete una vita regolare. Siccome stanno a contatto coi soldi dobbiamo essere certi di chi si mette in questi posti perché non devono essere tentati di rubare».

Un discorso a parte meritano il settore sanitario e quello della scuola: il primo, per le trasformazioni che ha subito passando dalla gestione privata a quella pubblica; il secondo quale rappresentante di un settore chiave di competenza pubblica che dal 6% del 1946 arrivò a sfiorare, nel 1967, il 20% del totale della spesa statale.

Nel settore sanitario le nostre testimoni entrano prima del varo della legge Mariotti del 1968 e della riforma del 1978. Gestiti da una miriade di enti di assistenza e opere pie oppure - come ricorda Antonietta Casagrande - a livello territoriale «da un presidente e dai sindaci dei vari comuni», gli ospedali erano ciascuno un mondo «a sé stante». Questo comportava un'infinita varietà di condizioni di lavoro; per esempio, una pratica piuttosto diffusa era

quella di “collegiare” il personale impegnato nelle case di cura, cioè di ospitare in collegi all’interno delle stesse strutture ospedaliere le infermiere professionali e generiche, le inservienti e le allieve infermiere. Questo perché – come recita la proposta di legge n. 3457 del 24 gennaio 1958 sull’esercizio del diritto di voto del personale infermieristico femminile – quello all’interno degli ospedali è considerato «un lavoro che non ammette interruzioni», tanto da prevedere che l’esercizio del diritto di voto sia svolto «con norme analoghe a quanto disposto già per i militari e i marittimi [...] nel comune in cui ci si trova per causa di servizio». Un collegio, dunque, dalle porte quasi sempre chiuse, come riferisce Marisa Zuanel in riferimento alla sua esperienza nel preventorio infantile antitubercolare di Ponte nelle Alpi (BI) dalla metà degli anni Sessanta:

Eravamo cinque vigilatrici d’infanzia, avevamo all’interno dell’istituto circa 160 bambini dai 3 ai 16 anni che venivano sottoposti a terapie perché ammalati o predisposti alla tubercolosi, e provenivano da tutta la regione del Veneto. Cinque vigilatrici con tre squadre di bambini. Cinque vigilatrici con altro personale, diciamo una cinquantina di persone: tutte donne con soli due uomini. Gli uomini svolgevano le mansioni da uomini, nel senso che facevano i lavori più pesanti o di manutenzione. Eravamo collegate, cioè la nostra vita la passavamo nell’istituto: avevamo 48 ore settimanali, una giornata di riposo alla settimana e potevamo uscire per la giornata di riposo solo il mattino della giornata e il rientro doveva essere alla sera della stessa giornata entro le 21.30. Avevamo assegnate delle stanze, a due a due dormivamo e la nostra giornata passava all’interno; avevamo magari qualcuna di noi il fidanzato e potevamo uscire nelle ore libere, ma sempre il rientro alle 21.30 alla sera. Il lavoro era tanto, le condizioni di lavoro rigide; praticamente cominciavamo alle 7 al mattino ed era molto spezzettato durante la giornata. [...] Dovevamo indossare una divisa comune, dovevamo avere un aspetto ordinato, non erano ammessi trucchi, i capelli dovevano essere raccolti sotto una cuffia e dovevamo essere proprio di assoluta serietà e compostezza. I turni erano pesanti, le ausiliarie – altra parte del personale – avevano i turni di notte che duravano un mese senza interruzione. Le ore di lavoro

superavano di gran lunga quelle concordate, in pratica dovevamo essere a disposizione 12 ore al giorno.

Una di queste ausiliarie era Giovanna Maria Badalamenti, che conferma la presenza delle stesse condizioni anche a mille chilometri di distanza.

Gli ospedali allora erano opere pie, e nel mio ospedale, l'ospedale dei bambini Di Cristina di Palermo, eravamo collegiate, cioè vivevamo dentro l'ospedale, per cui l'orario era unico, non c'erano interruzioni. Si cominciava alle 6 di mattina, si continuava fino alle 13, si andava a pranzare lì dentro stesso, si ritornava alle 14.30-15, si riprendeva fino alle 18.30, quando montava quella di notte che smontava alle 7 di mattina perché doveva aiutare quelle del turno del mattino. Senza nessun diritto. Eravamo tutte ausiliarie, perché allora le scuole infermiere erano poche ed erano tutte scuole-convitto di sole donne perché gli uomini non potevano accedervi. Ogni mese per darci 15.000 lire ci facevano firmare un foglio dove questa ausiliaria chiedeva di essere assunta. Questo è durato per tanti anni, e non solo! Eravamo responsabili di tutto l'approvvigionamento dell'ospedale: se si perdevano le forchette, se si perdevano i cucchiari, se si bruciavano le siringhe... Ogni mese conteggiavano e ce li facevano pagare, per cui 15.000 lire non le pigliavamo mai per intero.

Per quanto concerne l'ambito scolastico, le insegnanti fanno prevalere non tanto la lamentela per le condizioni in cui si è svolta - e tuttora si svolge - la loro attività, quanto la descrizione di un ambiente di lavoro ricco di stimoli in cui portare avanti la propria formazione professionale e umana. Fare scuola, nonostante tutte le difficoltà, dice Marisa Romano, è «una scuola di vita».

I miei primi anni sono stati molto duri, perché noi avevamo una situazione di immobilismo negli anni Sessanta, nel senso che c'erano i vecchi insegnanti ovviamente che occupavano le città o i paesi con posti di ruolo; poi c'erano posti in campagna o in montagna estremamente

disagiati. Io, per esempio, sono andata a fare scuola in bicicletta, perché non c'era altro mezzo e io allora non avevo ancora la patente, partendo al mattino e arrivando alla sera. Ho fatto anche delle supplenze nel Canavese, in una scuola che non esiste più, che è stata dismessa. In questa scuola io e tutti i ragazzi - scuola pluriclasse - portavamo la legna tutti i giorni per accendere il fuoco perché il Comune non provvedeva. Non solo, ma io in una grande aula - erano scuole di campagna dell'epoca fascista - su una stufa sistemavo anche le minestre che i bambini portavano o addirittura facevo un po' di pasta per quei bambini che, abitando in campagna, non tornavano a mangiare a casa, perché l'orario era fino alle 4 del pomeriggio. E quindi facevamo una vera comunità: una maestra che insegnava, una maestra che cucinava, una maestra che aiutava questi bambini... E ricordo questo periodo con molta nostalgia, perché è stata una scuola di vita.

Anche Florisa Fileri conferisce al suo lavoro un valore che trascende gli inconvenienti pratici di una scuola spesso carente di attrezzature e materiale didattico indispensabile; il suo interesse si riversa piuttosto sul compito di accompagnare le prime fasi della crescita dei bambini, in un rapporto di scambio reciproco.

Gli insegnanti hanno sempre guadagnato molto poco e ci sono sempre stati molti pochi soldi nella scuola. Ricordo che io addirittura compravo cose per i miei alunni: se volevi lavorare dovevi anche comprarti libri, materiale ecc. Però era bello; se io avessi potuto scegliere, avrei fatto la scuola materna, perché sono affascinata dall'intelligenza nascente, dall'intelligenza che si forma; e quindi più erano piccoli più io ero contenta. Quindi facevo questo lavoro con molta passione ed ero ricambiata, perché si accorgevano i miei alunni che io mi interessavo molto a loro. E c'era anche un rapporto più semplice, più facile con i genitori; il che aiutava, aiutava molto, perché si poteva lavorare insieme, in simbiosi.

A prescindere dal settore di impiego, l'impegno ad assolvere il proprio compito consente alle testimoni di mettere bene a fuoco non solo i problemi

nelle condizioni di lavoro, ma anche le inefficienze dell'impresa, nei metodi produttivi o nell'organizzazione interna del lavoro; tutti ambiti di competenza imprenditoriale. E, di fronte alle osservazioni, la risposta aziendale è spesso simile a quella raccontata da Olga Maranetto a proposito della sua esperienza alla Indesit di None (To) tra il 1963 e il 1987.

Eravamo, penso, 6.000: tanti, troppi. Perché nel 1963 avevano preso tutti, c'è stato il boom perché i lavori erano tanti e le linee di montaggio erano tutte manuali. Poi è cambiato troppo ed è stato molto brutto, il cambiamento. Sono entrati in tanti, ma forse non c'era bisogno di tutta quella gente. È andata bene, perché per fortuna il lavoro c'era, però... L'unica cosa era che il proprietario della Indesit non voleva cambiare sistema, cioè fare delle lavatrici più adatte. La gente comprava quelle perché erano economiche, ma poi col benessere si cercava di cambiare, ne volevano una che funzionasse meglio magari, o che desse delle prestazioni un po' migliori. [...] C'erano dei posti di lavoro che erano brutti, che si sarebbero potuti modificare, ma comunque, per non voler far niente, l'azienda non ascoltava i suggerimenti.

Sempre Olga riporta un episodio riferito al suo precedente lavoro in un cotonificio: un'altra questione sottoposta inutilmente ai suoi superiori.

Mi hanno cambiata di livello e mi hanno messa a fare la capo levate, che voleva dire la maestra; avevo cinque operaie per parte, fermavamo le macchine - è un lavoro pesante, comunque - toglievamo tutte quelle spole e mettevamo le altre. Facevamo una settimana io e una un'altra signora; quella signora era molto più anziana, poi si è ammalata e quando è tornata aveva dei problemi grossi di esaurimento, quindi litigava con le ragazzine giovani che erano entrate in fabbrica. Le trattava male, ma per cose che non erano vere e quindi poi litigavamo noi due. Morale, ho cominciato a sentirmi male per litigare con questa donna, perché mi dispiaceva, e quindi ho detto al mio caporeparto: «Senta, io ritorno alle macchine, mettetene un'altra perché io voglio stare tranquilla». E lui diceva: «No, non è possibile, porti pazienza, ci

sarà ancora un po' ma poi starà a casa, è anziana, va in pensione ecc.». Io per ribellione mi sono messa in mutua la settimana che dovevo fare io la capo levate; la settimana dopo rientravo - il mio medico aveva capito il mio problema, io ero sull'orlo di una crisi di nervi - e non volevo farlo, perché non toccava a me, non era il mio turno. L'ho fatto tre volte, dopo di che il direttore mi ha chiamata (mi conosceva da piccola): «Ma cosa sta facendo? La rimettiamo alle macchine». «Adesso? No, non l'avete fatto prima quando io ve l'ho chiesto che avrei accettato proprio volentieri, lo fate adesso per disperazione vostra? Io non lo accetto, mi licenzio; datemi i libretti che vado a casa». Ho finito il mio turno alle 14 e sono venuta a casa e non sono più andata.

Alla radice del comportamento di Olga vi è la grande delusione per una mancanza di sensibilità da parte dei dirigenti del cotonificio che rivela non solo scarso rispetto per le esigenze dei dipendenti, ma anche un rifiuto preconcetto di fronte a segnalazioni “dal basso”, oltretutto volte a migliorare l'efficienza della produzione. L'episodio risale ai primi anni Sessanta; Olga si aspettava probabilmente maggiore considerazione, visti i suoi molti anni di servizio in quell'azienda, il suo incarico da «capo levate» e, soprattutto, il fatto che lì la conoscevano fin da piccola. Venuta meno la fiducia, non può continuare il suo lavoro serenamente. In assenza di una rappresentanza collettiva non le resta che la trattativa individuale: così come individuale è la sua forma di protesta che prelude alla decisione di lasciare il cotonificio.

Non sempre è però possibile andarsene; spesso la necessità di conservare l'impiego prevale e le donne resistono anche in situazioni di grave disagio. Resistono, nonostante gli ambienti di lavoro siano caratterizzati da evidenti penalizzazioni della manodopera femminile, riconducibili a due cause principali, l'una legata alle condotte dei singoli e l'altra alle regole del sistema: l'arbitraria imposizione del licenziamento da parte dell'azienda in caso di matrimonio (per evitare di sostenere le spese previdenziali in caso di gravidanza) e la permanenza, fino alla fine degli anni Sessanta, di un sistema normativo e contrattuale che assegnava a donne e uomini retribuzioni differenziate a fronte dello stesso lavoro svolto. Sui licenziamenti riportiamo, nell'ordine, le testimonianze di Maria Aramini e di Rosa Zaffaroni. Entrambe

entrate in fabbrica molto giovani, non riescono a capire immediatamente la logica di questi provvedimenti, che poi gradualmente si rivela ai loro occhi.

Una cosa che mi ha sempre impressionato - a quell'età ero ancora una bambina - era che [in fabbrica] erano tutte o vedove o zitelle o anziane. Poi un giorno si sposava una ragazza e le avevamo fatto tutte un regalo, ma lei piangeva tanto e non capivo perché; poi ci siamo rese conto che la licenziavano, perché lì tenevano le donne solo finché non si sposavano. Allora era il periodo che ci si sposava giovanissime, a 20, 22, anche 18 anni e questa ne aveva 26, 27: aveva aspettato a sposarsi proprio perché aveva bisogno di lavorare e lì ti mandavano via.

Prima che arrivasse il sindacato succedevano anche delle cose molto strane: in base ai periodi venivano licenziate delle persone, ma senza una causa giusta. A un certo punto si accendevano gli altoparlanti che c'erano in ogni locale e l'annuncio era questo: «State attente ragazze, spegnete le macchine e prestate attenzione ai nomi che diciamo: le persone menzionate alla fine della giornata devono passare in amministrazione». E noi la prima volta non sapevamo; non sapevamo se era una promozione o se ti cambiavano lavoro. Alla fine abbiamo visto uscire dall'amministrazione questo gruppo di ragazze piangendo: erano state costrette a firmare le loro dimissioni, ma loro non volevano dimettersi! E in genere erano persone che avevano il coraggio di dire la loro, di lamentarsi anche, oppure erano persone prossime al matrimonio.

La scelta imposta alle donne è dunque quella tra lavoro e vita privata; un'ingiustizia inspiegabile, anche se chiaramente percepita come tale, che va a sommarsi al peso delle condizioni lavorative. Anche Marisa Zuanel, almeno all'inizio, la vede ancora come ineluttabile.

Una cosa che a noi pesava tantissimo non era neanche tanto il discorso delle ore di lavoro e del lavoro pesante, perché insomma quando si è giovani si superano; era proprio il discorso di essere collegiate, cioè non poter avere il posto di lavoro anche dopo essere sposate. Lavorare

magari tre, quattro, cinque anni e poi doversi licenziare per poter avere una famiglia: questa era la cosa che ci pesava di più.

Seppure diffuse, le dimissioni forzate erano comunque pratiche illegittime. Riconosciute e previste nelle regole contrattuali - in pieno contrasto con l'art. 37 della Costituzione repubblicana - erano invece le discriminazioni salariali tra donne e uomini. Grande è, per esempio, lo stupore di Maria Antonietta Guerrini quando trova queste differenziazioni scritte nero su bianco:

Tornata a lavorare [al polverificio], arrivo e chiedo chi era della commissione interna, quale era il contratto che si applicava, che cosa c'era di importante. E fui molto meravigliata nel cominciare a leggere il contratto di lavoro, perché erano due mesi e mezzo che ero arrivata e mi accorgo che io facevo un lavoro che facevano anche gli uomini, eppure io appartenevo alla terza categoria delle donne, gli uomini appartenevano alle varie categorie degli uomini, ma in pratica io lavoravo più di loro e prendevo meno.

Nell'azienda che al tempo era forse la più progressista d'Italia, l'Olivetti di Ivrea, Laura Dagasso riscontra in ambito retributivo le stesse problematiche del polverificio di Antonietta: «Le donne avevano una categoria inferiore negli anni Sessanta: a parità di lavoro la categoria era inferiore e quindi venivano pagate meno». Anche all'Olivetti dunque - che, precisa, era «un ambiente quasi paritario» in cui si cercava di continuare a garantire, secondo l'impostazione del fondatore, la qualità della vita dei dipendenti - la retribuzione della manodopera femminile solleva problemi di equità perché, anche quando non si attua una distinzione di genere, sono frequentemente le donne a essere vittime di “dimenticanze” nell'attribuzione dell'anzianità o di categorie superiori.

Qualche miglioramento arriva con i contratti del settore tessile del 1959-60 che generano poi, negli anni successivi, un progressivo adattamento nel resto dei comparti industriali. Resta, tuttavia, a partire proprio dal tessile, la tendenza ad attribuire alle donne mansioni che prevedono salari più bassi di quelli degli uomini, come accade alla Marzotto di Valdagno (Vi), in cui Maria Trentin viene assunta nel 1964.

C'era lo stesso differenza, perché per esempio nelle varie sezioni - cioè uno faceva le maniche, l'altro faceva la schiena, l'altro faceva il davanti delle giacche - fatalità, i posti dove si prendeva di più erano i luoghi dove c'erano gli uomini, ossia: stiro finale, sala taglio e magazzino. Quindi la disparità c'è sempre stata e io credo neanche colmata del tutto oggi.

Fino al 1969, inoltre, alla retribuzione differenziata per genere si affiancava il sistema detto delle “gabbie salariali” che, istituito nel 1945, legava i salari all’indice del costo della vita di ciascuna delle 14 zone in cui era suddiviso il territorio italiano. Un doppio vincolo che Caterina Pennacchio ha ben presente quando dice:

La Selenia, come altre aziende siderurgiche e metalmeccaniche, rispettava il contratto nazionale di categoria: quindi noi avevamo quello che il contratto nazionale di categoria del Sud prevedeva. Questa precisazione del Sud non è casuale, perché noi all'epoca avevamo le gabbie salariali e avevamo la differenza di retribuzione uomo-donna. Cioè un operaio con il mio stesso livello aveva una retribuzione maggiore; un operaio del mio stesso livello di un'altra città aveva una fascia retributiva più alta della mia.

Naturalmente, le stesse regole dell’industria privata vigevano anche nel settore pubblico. Per esempio alle Poste, in cui lavorava Cristina Gioiosi.

L'amministrazione postale, che era ancora un'amministrazione statale, aveva un modo di gestire che non era sempre favorevole a chi lavorava e, nel caso specifico, alle donne perché a parità di lavoro e di anzianità di servizio i trattamenti non erano uguali. Ad esempio: io e un altro collega siamo stati assunti lo stesso giorno, inviati sullo stesso posto di lavoro, ma a fine mese il suo stipendio era più alto del mio di mille lire e questa era una cosa che non ho mai capito. Così come chi lavorava a Roma aveva lo stipendio più alto di chi lavorava in provincia. Erano delle discriminazioni che comunque non erano comprensibili perché un pacco di 20 chili lo sollevavo io che ne pesavo 40 come il collega che pesava parecchio più di me, quindi lo stipendio secondo me doveva essere uguale!

Se il superamento definitivo delle discriminazioni più evidenti nell'organizzazione interna delle aziende e nelle norme contrattuali può considerarsi raggiunto sul finire degli anni Sessanta, rimanevano tuttavia molti altri ostacoli, più difficili da individuare e da combattere, di tipo culturale, cioè legati al modo in cui la società interpretava la figura della donna al lavoro. Passata la grande onda del Sessantotto, con la sua lunga fase di mobilitazione sociale, culturale, sindacale e le istanze di rivoluzione femminista, tra gli anni Settanta e Ottanta, una non ancora trentenne Giovanna Ventura, impiegata del Comune di Torino, verifica il permanere di barriere ancora molto alte alla piena cittadinanza delle donne lavoratrici.

C'era poi sicuramente un'altra discriminazione molto forte, che era quella di considerare comunque le donne quelle che non avevano carriera, quelle che non potevano fare carriera. I dirigenti erano tutti esclusivamente uomini, e quindi le donne in qualche modo erano considerate quelle da tenere in un contesto di moralità - davvero ci sono state grandi discussioni sul modo di vestire delle donne di quel periodo al lavoro - la moralità, l'etica venivano scambiate con il fatto che le donne non potessero indossare minigonne o vestiti aderenti o cose di questo genere. Gli scontri erano molto accesi, quotidiani, ed erano di tipo culturale, sostanzialmente; oltre alla carriera, perché appunto alle donne veniva sostanzialmente preclusa.

Lei però, Giovanna, carriera la fa; punta sulle sue competenze, segue l'iter dei concorsi interni e cresce progressivamente di responsabilità nell'apparato amministrativo del Comune. Sino a che, stanca di queste e altre barriere, decide di impegnarsi per abatterle e si iscrive al sindacato.

Come lei, lo abbiamo visto, molte altre testimoni hanno spesso trovato difficoltà ad affermare la legittimità del proprio ruolo di lavoratrici. Le loro voci ci hanno consentito di tracciare un ideale percorso di vita che, partendo dall'ambiente familiare, le ha portate a confrontarsi con la vita produttiva in condizioni spesso dure e discriminatorie. Sono cresciute, maturate, si sono innamorate o disamorate del proprio lavoro, hanno osservato e provato ingiustizie e disfunzioni.

In tempi, età e modi diversi per ciascuna di loro è arrivato il momento di accostarsi al sindacato. Di scegliere di impegnarsi con la Cisl.

2

Passare all'azione: lotte e legami sociali

Genesi di una scelta

Il repertorio di situazioni presentato dalle testimoni non fa che confermare quanto il lavoro, in quei decenni di metà Novecento, sommasse per loro disagi e problemi: quelli condivisi da tutti i lavoratori dipendenti più quelli legati al fatto di essere donna. Due le penalizzazioni principali proprie della “condizione femminile”: il matrimonio e la maternità.

Il divieto formale di licenziamento delle lavoratrici per causa di matrimonio fu introdotto dalla legge n. 7 del 9 gennaio 1963. Prima dell'intervento legislativo, pur di conservare il posto di lavoro le nozze si rimandavano il più possibile, oppure si ricorreva a qualche stratagemma, come sa bene Lucia Buonvino.

Nella mia filiale quando sono entrata [...] in maggioranza eravamo tutte donne perché eravamo commesse e quindi non avevamo nessun sostegno: quando ad esempio una di noi voleva sposarsi, non poteva perché era obbligata a dare le dimissioni. Più in là, quando invece è entrato il sindacato e ci fu la legge proprio sulle donne che potevano sposarsi e rimanere sul posto di lavoro, il risultato è che molte mie colleghe si erano già sposate da tanti anni ma non lo sapeva nessuno: si erano sposate di nascosto nel periodo delle ferie.

Più complesso è invece il tema della maternità che, per gli anni Cinquanta e Sessanta, era regolato dalla legge n. 860 del 26 agosto 1950, subentrata alla normativa fascista. Tale legge prevedeva un ambito di applicazione più ampio rispetto alla precedente, includendo il settore agricolo, le imprese private e le dipendenti degli enti statali, ma il progresso principale stava nell'allungamento del periodo di astensione obbligatoria dal lavoro, che veniva portato fino a un massimo di tre mesi prima del parto e a otto settimane dopo il parto, con la possibilità di usufruire di un periodo di aspettativa di ulteriori sei mesi. Oltre alla conferma del divieto di licenziamento e dell'obbligo per i datori di lavoro di allestire delle camere di allattamento nelle aziende che impiegavano più di cinquanta donne, fu introdotta un'indennità pari all'80% della retribuzione per l'intero periodo di astensione obbligatoria. In questo nuovo quadro normativo Antonietta Casagrande, infermiera a San Donà di Piave (Ve), porta a termine le sue due gravidanze e si rende conto che la conciliazione richiede ben altro.

Era duretta, sai, perché io mi ricordo che ho partorito e avevamo un mese e mezzo prima del parto e un mese e mezzo dopo il parto se non allattavi; se invece allattavi avevi tre mesi dopo il parto. Io per mia sfortuna non ho allattato, perciò capisci che non era semplice il discorso. Conciliare la vita familiare con il lavoro è stata piuttosto dura. Non c'era il part-time, non potevi chiedere neanche l'aspettativa, non c'era nessuna di queste cose di oggi.

A volte è difficile collocare con precisione nel tempo i racconti delle testimoni: gli avvenimenti storici che fanno da contorno alle loro vite non sempre lasciano una traccia talmente forte da poter essere incasellata con precisione all'interno di una cronologia. Ciò che invece è infallibile è la scansione degli eventi familiari, che diventano il perno attorno al quale ricostruire il contesto. In questo senso l'episodio che segue, riportato da Adele Marcelli, per quanto presenti in maniera un po' confusa le condizioni normative sulla gravidanza, è però chiarissimo nel descrivere il clima di pressione che pesava sulle lavoratrici madri.

Quando poi sono entrata alla Standa [...] c'era la famosa legge... o meglio, erano le aziende che mettevano che quando ti sposavi, se facevi un figlio, dopo nove mesi automaticamente dovevi dare le dimissioni. Quindi non ti tenevano se avevi un figlio. E allora, proprio quando io finivo l'anno della mia gravidanza, è uscita la legge che diceva che le donne potevano rimanere anche dopo il parto (io parlo sempre del settore privato, non so negli enti pubblici com'era). E infatti io rimasi a lavorare. Mio figlio l'ho avuto nel '62: è unico perché quando uno lavorava era difficile con gli orari nostri, spezzati, era impossibile avere più figli. Passata questa legge, dopo il parto avevi diritto a un anno a tempo ridotto, ma noi avevamo una caporeparto che ci controllava addirittura se avevamo il latte, perché se non avevamo il latte dovevamo rientrare a tempo pieno! E allora io ho cominciato a ribellarmi a queste cose, perché dicevo: «Ma se noi siamo venuti qua per avere la libertà mo' questi ci fanno la dittatura?». Un giorno c'era la caporeparto che voleva vedere se io avevo il latte, perché io ho allattato fino a otto mesi, e io gliel'ho spruzzato sulla faccia. E sì, perché io sono impulsiva su queste cose.

La maternità rimane a lungo una questione aperta, che anche la legge riesce solo con fatica a regolarizzare, date le complicazioni che la gestione delle lavoratrici madri produce all'interno dell'organizzazione aziendale. Silvana Bettitelli, rifacendosi alla sua esperienza alla Icomas di Cerbara (Pu), illustra una delle soluzioni che furono adottate.

Le lavoratrici donne hanno il problema di avere i figli, per cui la maternità porta problemi: per quanto riguarda la salute dei figli, le assenze che una donna purtroppo si trova a fare durante la vita lavorativa quando ha i figli piccoli... Questo creava spesso dei problemi, degli attriti diciamo, nei vari reparti perché il lavoro era un lavoro continuo, per cui se veniva a mancare una persona in un determinato posto poteva bloccare proprio il ciclo produttivo. Quindi c'erano dei problemi quando inaspettatamente la mattina una persona non arrivava al lavoro. A quei tempi c'era la fortuna di avere delle persone, dei "jolly" che avevano varie competenze, per cui quando veniva a mancare qualche persona venivano inserite loro nei vari

reparti. Erano persone che ora non credo che esistano, ma un tempo ci si poteva permettere - le aziende si potevano permettere - di avere queste persone che potevano sostituire qualsiasi altra.

Erano naturalmente le aziende più grandi - come appunto, sul suo territorio, la Icomas, specializzata nella produzione di maglieria con filati pregiati - che «si potevano permettere» di avere al loro interno delle figure professionali con il compito di sanare tutti i “buchi” che potevano crearsi nel processo produttivo. E sempre in questo tipo di aziende era più frequente che si attuassero le tutele di legge previste per la maternità, anche se, come prosegue Silvana, un «prezzo da pagare» alla fine c’era comunque.

Per la maternità obbligatoria non ci sono mai stati problemi, [il datore di lavoro] la concedeva tranquillamente, senza bisogno neanche che intervenisse il sindacato, era una cosa automatica. Per quanto riguarda l’astensione facoltativa, che era di 6 o 12 mesi, lì qualche problemino c’era. Ad esempio, quando si rientrava dopo un anno di astensione facoltativa, spesso non si rientrava al posto che si era lasciato, ma si passava per altri reparti un pochino più faticosi e poi si ritornava lì. Questo è capitato anche a me ad esempio, tutte e due le volte.

Il medesimo trattamento riceve anche Laura Dagasso, operaia all’Olivetti.

Dopo la maternità non ho neanche chiesto ulteriori permessi perché c’era il presupposto che io rientrassi a Ivrea; però, nel frattempo, avevano costruito la fabbrica a Scalmanio e molti li stavano trasferendo lì. Dal personale mi dicono che anche io dovevo andare a Scalmanio, però questa nuova fabbrica era considerata quasi un castigo, perché la fabbrica modello era quella di Ivrea. Di fronte alle mie resistenze mi dicono: «Se non vuole andare a Scalmanio ci sono i libretti» e questa è stata una cosa che mi ha toccata un po’, perché a quei tempi - era il 1964 - l’Olivetti non licenziava nessuno. Allora andai a Scalmanio, poi anche mio marito chiese il trasferimento e alla fine mi sono trovata bene.

E dalle parole di Cristina Pratelli si scopre che tale prassi non riguarda soltanto le operaie, bensì anche donne con compiti dirigenziali, e questo non più tardi del 2010 nella multinazionale farmaceutica Abbott di Aprilia (Lt).

La donna è sempre un po' penalizzata. Anche se dopo [...] sono andata a lavorare al controllo qualità, vedevo che anche persone che avevano ruoli di responsabilità, se andavano in maternità quando tornavano il posto non lo avevano più. Ad esempio il mio capo, che era una donna, è rimasta in stato interessante e quando è tornata l'hanno messa a fare un altro lavoro, non era più il mio capo. Per cui diciamo che, anche nel 2010, alcune cose sono rimaste. Mi auguro che cambino, però la donna è sempre penalizzata.

Le lavoratrici, soprattutto se madri, sono come prese tra due fuochi: si richiede loro un impegno assoluto in fabbrica e, oltre a quello, un impegno assoluto nella gestione della casa. L'aiuto dei nonni nella cura dei figli, con la madre fuori casa per molte ore al giorno, comincia a diventare indispensabile; Augusta Restelli ritrae l'inizio di questa fase per quanto riguarda l'ambiente milanese alle soglie del "miracolo economico".

Le donne che lavoravano hanno fatto molta fatica, perché avere una famiglia alle spalle e fare 8 ore... Perché una cosa è fare i turni, un'altra è lavorare sulla giornata e questo era pesante per le donne, anche perché era più pesante quello che facevano in fabbrica rispetto a quello che facevano a casa. Questa è una delle difficoltà. E siamo in un contesto dove chi aveva i figli aveva a casa anche i genitori, cioè i nonni che si curavano dei figli, perché diversamente non avrebbero potuto abbandonare i figli a casa che studiavano. E non siamo ancora in un contesto di immigrazione: più avanti sì, verso il 1966-67 sì, cominciavano a entrare anche le ragazze del Sud, ma negli anni cui faccio riferimento erano tutte della zona, cioè dei comuni attorno, all'inizio degli anni Sessanta.

Si renderà infine necessario un nuovo intervento da parte dello Stato attraverso lo strumento legislativo; nel 1971, il 30 dicembre, viene promul-

gata la legge n. 1204, destinata a restare in vigore per quasi trent'anni, fino al suo ultimo aggiornamento (legge 8 marzo 2000, n. 53). È ancora Silvana Bettitelli a spiegarne l'impatto, soprattutto a vantaggio della tutela pensionistica.

Fino al 1971, che non era in vigore la legge sulla maternità, le donne che si sposavano si licenziavano, davano le dimissioni proprio per questa difficoltà che avevano, perché volevano subito un figlio e le difficoltà che poi sarebbero arrivate sarebbero state insormontabili, per cui si licenziavano spontaneamente. Non era il datore di lavoro, erano loro che capivano di non poter gestire l'eventuale maternità che avrebbero avuto, e anche per seguire il marito dal punto di vista casalingo. Dopo la legge sulla maternità le donne hanno cominciato a capire che era davvero un peccato uscire dal mondo del lavoro, visto che questa legge veniva in loro aiuto dando del tempo: cinque mesi obbligatori e poi, eventualmente, un'aspettativa di altri sei mesi, fino a un anno. Per cui, questo è stato fondamentale secondo me nel mondo del lavoro della donna per crescere, per portare un'esperienza di lavoro alla pensione, perché prima raramente ci arrivavano le donne operaie alla pensione.

La legge contribuirà dunque a rimuovere i comportamenti più penalizzanti e discriminatori nei confronti della forza lavoro femminile trovando un valido aiuto, per garantirne l'applicazione sul territorio, nell'opera delle organizzazioni sindacali. Proprio al periodo immediatamente successivo all'approvazione della legge 1204/1971 risale il racconto di Maria Antonietta Guerrini riguardo all'adempimento delle disposizioni sulla maternità.

Cominciai a fare le deleghe alla Simmenthal e alla Friggera di Aprilia. Passavo delle ore davanti alla fabbrica, era l'inizio delle deleghe, e mi ricordo che facemmo 300 deleghe delle donne - solo donne! - alla Simmenthal di Aprilia. Facemmo queste deleghe alla Simmenthal e alla Friggera, poi c'era un pastificio: la Nastro, e lì mi successe un patatrac veramente grosso. Era uscita allora la legge di tutela della maternità e questa fabbrica, che era un pastificio, licenziò una donna in istato

*interessante. [...] Io, quando questa donna venne e mi presentò la lettera di licenziamento, cominciai a fare un caos in tutta Aprilia perché c'era la legge che tutelava la maternità. Stampai circa 800 manifestini, indissi lo sciopero per conto mio... Credo che allora fosse la beata incoscienza, perché non si fanno quelle cose senza organizzarle! Praticamente, dopo un tre ore che avevo distribuito i volantini in tutte le fabbriche e avevo indetto lo sciopero per il giorno dopo, mi chiama la segreteria provinciale di Latina, e il dott. *** mi dice: «Vieni che il prefetto ti vuole parlare». Vengo giù subito, non ho problemi. Vengo a Latina e vado dal prefetto e il prefetto mi riceve subito e mi dice: «Lo sa che lei deve saper tutelare anche l'ordine pubblico?». Al che io al prefetto dissi questo: «Veramente non spetta a me tutelare l'ordine pubblico, mentre a lei spetta far osservare le leggi perché lei qui rappresenta lo Stato, per cui non accetto che una fabbrica licenzi una donna solo perché aspetta un figlio. La legge c'è e credo che per farla applicare prima di me deve esserci lei».*

Bastò una telefonata del prefetto all'azienda per far riassumere la ragazza.

Tuttavia, oltre alle questioni del matrimonio e della maternità, almeno fino agli anni Settanta le donne sono particolarmente esposte anche ad altri comportamenti vessatori da parte dei proprietari delle aziende. Rosa Zaffaroni menziona, per esempio, il problema della dignità e della salubrità delle condizioni di lavoro nella sua fabbrica tessile del Lodigiano.

I problemi più grossi erano anche i problemi di salute, perché poi io non ho mai capito come mai il datore di lavoro si accanisse proprio contro il più debole. Invece di aiutare una persona in difficoltà assegnava lavori più pesanti. Io mi ricordo che c'era una signora che soffriva di bronchiti: guarda caso era proprio sotto a una pressa dove respirava tutto questo calore, tutta questa umidità. Sembrava che si accanisse, in pratica la strategia era quella: che tu alla fine non ce la facevi più e ti licenziavi.

Sempre Rosa mette in evidenza come i «padroni», inoltre, promuovesse apertamente la competizione tra i lavoratori, spingendo per un continuo

aumento dei ritmi utilizzando l'arma degli incentivi in denaro e sfruttando i contrasti tra le persone per garantire più facilmente la disciplina.

Lì ogni ora tu dovevi consegnare tot prodotti finiti e io mi ricordo proprio bene che una volta è entrato il padrone - che era anziano, aveva più di 70 anni - e ha detto: «Fermatevi un attimo di stirare. È mai possibile che voi tutte le ore mi consegnate solo 44 camicini stirati? Nemmeno uno in più? Se trovo una che mi stira un camicino in più questa prenderà 500 lire». Era tanto! Era tanto in quel momento! E lì tutte han detto: «No, noi più di 44 non ce la facciamo». Però una ha fatto 45. E il padrone ha detto: «Bene! Se lei ha fatto 45, tutte le altre adesso devono fare 45». E lì si scatenavano anche le tensioni fra le lavoratrici. Anche le cape, che erano lavoratrici come noi, diventavano cattive, ci controllavano e addirittura mettevano anche la multa con il permesso del datore di lavoro. E più di una volta ci sono stati dei litigi feroci fuori della fabbrica tra lavoratrici; ma era il padrone che istigava queste persone, che fomentava queste situazioni.

Oppure, approfittando della necessità di avere il tempo di seguire i figli, i datori di lavoro offrono soluzioni che per le donne comportano rinunce consistenti. Così accade al salario e allo stile di vita della famiglia di Carmela Vernetti, quando faceva la commessa nel negozio della Richard Ginori di Napoli negli anni Settanta.

Dopo che ebbi mio figlio, siccome io lavoravo a full-time, a giornata intera, ho avuto la necessità di passare part-time. [...] Noi, come commercio, non potevamo beneficiare dei famosi tre anni che c'erano allora, finché il bambino faceva tre anni: quindi giusto sei mesi in aspettativa senza stipendio. Dopo dovetti tornare al lavoro e in quel caso lì presi un po' un accordo col gestore: siccome mia sorella lavorava la mattina, io feci in modo di essere libera al mattino e di lavorare al pomeriggio ed ebbi dimezzato lo stipendio del 50%. [...] Abitando in periferia, lavorando a Napoli, mio marito lavorava ad Aversa, quindi a questo bambino bisognava trovargli la giusta collocazione. Stavamo a

casa di mamma, ci trasferimmo dai miei a Napoli e solo il sabato e la domenica andavo a casa: dei grossissimi sacrifici.

Rispetto alle situazioni precedenti qualche vantaggio, dal punto di vista della conciliazione tra lavoro e famiglia, lo avevano le insegnanti, come ammette Florisa Fileri:

Erano quasi tutte insegnanti donne e avevano i problemi che hanno le donne che lavorano. Forse un po' di meno, perché avendo l'orario più ridotto di presenza sul posto di lavoro, poi si portavano il lavoro a casa e mentre correggevano i compiti riuscivano anche a guardare i figli. Però, comunque, c'era un problema di distanza da casa, di come fare ad avvicinarsi a casa, e c'era tutta questa burocrazia terribile nella scuola.

Poste di fronte quotidianamente a questi e a molti altri ostacoli, nasce nelle donne lo stimolo ad agire. Matura più o meno lentamente, a seconda della formazione personale, delle esperienze già vissute, oppure a seconda di quando viene raggiunta la consapevolezza che, nei luoghi di lavoro, raramente i problemi riguardano solo i singoli. Ci si accorge che molte regole ci sono già e non vengono applicate: alcuni imprenditori cercano di tenere la propria manodopera il più possibile al riparo da influenze esterne “nocive” che possano trasmettere informazioni scomode. La scelta dell’associazione nasce così da una varietà di situazioni di cui, di seguito, cercheremo di dare una piccola casistica.

Per chi, giovane e lavoratrice, non sapeva neppure della sua esistenza, il sindacato può rappresentare una vera e propria scoperta. Tra timore e sorpresa, ecco il racconto di Rosa Zaffaroni e Luigia Alberti.

Poi, verso la fine del 1960, una volta stavamo uscendo [dalla fabbrica] e abbiamo visto un ragazzo - poco più di un ragazzo - era Landi, che adesso è segretario generale dell'Adiconsum, ed era un allievo di don Milani e ha tentato di fermarci. Noi scappavamo via, perché i padroni erano alla finestra, perché lui prima aveva tentato di entrare in fabbrica, ma nessuno aveva visto e noi non sapevamo neanche cosa fosse, il sindacato.

*Finché una domenica venne al mio paese ***, che poi fece il sindacalista (è vivo tuttora), e ci spiegò la Mater et Magistra. E poi ci disse: «Voi siete iscritte al sindacato?» «No, cos'è?».*

Talvolta tutto è dipeso dall'incontro con una persona. Altre volte, dal dialogo con i compagni di lavoro, quando, discutendo, si realizza che certe situazioni non sono più sopportabili. Soprattutto dove vige un clima di intimidazione, come nell'istituto sanitario in cui lavora Marisa Zuanel.

Con i nostri superiori era tabù parlare di queste cose, non si poteva e anzi venivamo punite se qualcuna avanzava delle richieste. Inoltre, eravamo un po' impaurite perché veniva stilata una qualifica, mandata alla Provincia, la qualifica riportava una valutazione - anche di mediocre o di indiscreto - e venivamo penalizzate perché ci facevano saltare gli scatti di anzianità. Tutte queste ragioni, però in modo proprio specifico il fatto del collegiamento, e le minacce poi che ci venivano fatte, fecero sì che con due colleghe provammo a rivolgerci a un sindacato per vedere che diritti potevamo avere e che tutela potevamo avere.

Oppure in quella che, a Osimo, da alcuni anni era diventata la filiale italiana della svizzera Lenco, di cui racconta Maria Aramini:

In quegli anni lì, grandissimi, c'era bisogno di organizzarsi perché eravamo trattati male, più che altro dai capi operai, perché non avevamo contatti con il padrone: era il padrone che si rivaleva sui capi operai. Se ti vedevano parlare ti mettevano una multa, se ti alzavi una volta di più un'altra multa, se il lavoro veniva male una multa. La multa corrispondeva a un'ora di lavoro, oppure anche a tre ore a seconda della gravità della cosa. Nel 1967, la settimana prima che mi sposassi, mi è arrivata una lettera dalla ditta. Io dico: «Mi avranno mandato gli auguri». Invece mi ha preso un colpo, ci sono rimasta così male che ancora mi ricordo e mi brucia: mi avevano mandato una lettera di avviso che avevo preso tre multe e alla prossima mi arrivava la sospensione. Una multa me l'avevano data perché mi avevano presa a chiacchierare insieme

ad altre ragazze mentre si lavorava: una aveva portato una statuina di una madonnina che aveva comprato e ce l'aveva fatta vedere e il capo operaio ha visto che eravamo distratte perché stavamo guardando la madonnina e ha mandato la multa a tutte e cinque. Un'altra multa me l'avevano data perché avevo fatto tardi alla mattina, un quarto d'ora, e la terza perché avevo risposto al capo operaio. A quel punto ho cominciato a ribellarmi e così di nascosto, sottobanco, abbiamo aderito al sindacato. Allora il sindacato dei metalmeccanici era unico: la Cisl, la Uil e la Cgil erano un'unica organizzazione e allora è stato facile: di nascosto, dentro i bagni abbiamo fatto una raccolta firme che era più del 60% dei dipendenti e abbiamo presentato all'azienda tutte queste tessere e l'azienda, anche se non era contenta, è stata costretta a fare il sindacato e allora ci siamo cominciati a organizzare.

L'azione concertata dei lavoratori dall'interno delle imprese è dunque fondamentale per far varcare al sindacato quei confini che fino ad allora erano stati soggetti alla pura discrezionalità dell'imprenditore e dei suoi amministratori. Il momento giunge anche per l'azienda di Silvana Bettitelli, sul finire degli anni Sessanta.

Noi il sindacato siamo andati a cercarlo, perché un'azienda vicina alla nostra aveva dei problemi, appunto, sindacali: aveva un problema di dislocazione dell'azienda, per cui il personale era in fase di sciopero e vennero a chiedere solidarietà agli operai della nostra azienda, in quanto eravamo vicini. E lì capimmo che loro avevano più diritti di noi, perché in quell'azienda era applicato il contratto di lavoro, mentre la nostra - che non era sindacalizzata - ancora non aveva questo bel diritto. E allora siamo andati al sindacato. Abbiamo fatto sciopero una mattina e insieme alle operaie, alle ragazze, siamo andate al sindacato, ci siamo iscritte e di lì è iniziato un po' il nostro percorso sindacale, il percorso sindacale nella nostra azienda.

E sottolinea una cosa: in quell'occasione «non ci fu nessun uomo che venne con noi al sindacato, andammo in sole donne. Gli uomini restarono fuori, né mai si iscrissero».

Questi racconti tracciano una traiettoria dall'interno all'esterno: donne lavoratrici che si accordano tra loro e cercano fuori della fabbrica l'organizzazione sindacale. Chi narra è all'interno del gruppo, il movimento è collettivo.

Altre volte il percorso è opposto: qualcuna incontra un sindacalista al di fuori dell'azienda e riporta il messaggio alle colleghe. Spesso sono state proprio le nostre testimoni a fare da "messaggere"; così per Luigia Alberti nella sua fabbrica del Milanese, così per Giovanna Badalamenti nel suo ospedale di Palermo.

Dopo tre anni che io già lavoravo là, è venuto un mio paesano che lavorava in un altro ospedale, che era un ospedale generale dove aveva accesso il sindacato, mentre da noi, essendo collegiate e tutte donne (tutte diciottenni, ventenni, quindi tutte ragazze), non è che chiunque poteva avere accesso all'ospedale. Questo, siccome era uno che lavorava al Civico ed era mio paesano e voleva ingrandire il sindacato della sanità, cercava qualcuno che potesse dargli accesso ai quattro ospedali specializzati in cui le donne erano tutte collegiate. Per cui questo mi ha cercato per chiedermi se volevo mettermi nel sindacato. Mi feci spiegare cosa significava il sindacato e a che cosa serviva, dopo di che ho detto sì. In questo modo io, essendo donna e del sindacato, potevo avere accesso anche agli altri ospedali.

Anche Adele Marcelli si presta a fare da collegamento tra l'organizzazione sindacale e le sue colleghe della Standa di Ascoli Piceno; nel suo caso si tratta, oltre che di introdurre i primi organismi di rappresentanza, di segnare il superamento della condizione di ignoranza in cui il personale era tenuto.

Perché qui da noi il sindacato ancora non c'era, mentre in Alta Italia il sindacato c'era! Qui da noi l'ho fatto proprio io il sindacato nell'azienda. Noi ogni tre anni si rinnovava il contratto, però non lo sapevamo, perché eravamo talmente indietro! Altro che i tunisini e gli arabi, proprio niente! Ogni tre anni ci trovavamo degli aumenti sullo stipendio e ci chiedevamo come mai, finché siamo riusciti a sapere finalmente che al Nord scioperavano e i benefici poi arrivavano a noi. Perché se tu chiedevi

qualcosa al direttore, il direttore non ti diceva niente. Allora io ne ho parlato con mio marito e lui mi ha fatto parlare con l'allora segretario del sindacato. [...] Poi un giorno mi ha chiamato il segretario e mi ha detto: «Guarda, noi cerchiamo di fare la commissione interna - allora si usava ancora la commissione interna - tu trova le persone, facciamo la lista per quelle che devono essere votate, tu la metti fuori e gli dici che facciamo le votazioni per la commissione interna».

Fino agli anni Settanta sono infatti le commissioni interne che si occupano di assicurare, all'interno delle aziende, un minimo di democrazia industriale. Pur non essendo organismi sindacali, sono spesso il canale privilegiato attraverso il quale le testimoni prendono contatto con i sindacalisti di riferimento, che al tempo operavano a livello provinciale. Tra i compiti fondamentali delle commissioni vi era quello di vigilare sulla corretta attuazione del contratto di lavoro; quando Rosina Partelli si accorge che nella sua fabbrica tale opera di sorveglianza si è un po' indebolita sceglie di impegnarsi personalmente.

Io conosco il sindacato con il mio primo lavoro. Lavoravo in una fabbrica di ceramica, una piccola fabbrica, una quarantina di donne. Ho scoperto che c'erano delle grandi inadempienze contrattuali e insieme ad altre ragazze abbiamo tentato di sollevare il problema. Esisteva una commissione interna, però era un po' "seduta", non aveva molta voglia di piantare lì una vertenza sindacale insomma, e allora ci siamo messe noi in commissione interna, siamo state elette e abbiamo fatto una discussione con la direzione e abbiamo fatto applicare il contratto di lavoro per intero perché non veniva applicato anche in una parte consistente di tipo economico: non veniva pagata la quattordicesima. Io ho cominciato a lavorare a 16 anni, perciò allora avevo 17-18 anni, quell'età lì.

Il rapporto con i commissari comincia in modo burrascoso anche per Antonietta Guerrini, nonostante avesse appena sottoscritto la tessera della Cisl.

Per cui, benissimo; vado in fabbrica e gli dico: eccoti i soldi e dammi la tessera. Mi dà la tessera, che in quel tempo era biennale. E praticamente

mi presi questa tessera, orgogliosa di tenerla, continuai a studiare il contratto nazionale e poi dissi a un commissario della commissione interna: «Sentimi, quando ci mettiamo d'accordo per chiedere l'indennità di malaria? Perché quella vale per tutti [...]». Allora mi disse: «Non è ancora il tempo, dobbiamo attendere». Io un giorno mi arrabbiai, arrivai in mensa e dissi: «Senti, il sindacato c'è perché deve tutelare i lavoratori e fargli avere tutto quello che gli spetta e che il contratto ha già determinato. Se non sei capace di farci avere quello che ci spetta è meglio che faccio così!». In mensa, prendo la tessera della Cisl e la strappo. Succede il finimondo. Il capo della commissione interna: «Ma cosa stai facendo? Stai offendendo il sindacato!». «No! Io sto sollecitando il sindacato che faccia il suo dovere, non lo sto offendendo, per cui praticamente tu le distribuisce queste tessere e tu le offendi, non io!».

Infine, capita che sia il sindacato stesso a proporsi alle nuove assunte: Margherita Cagliero e Maria Trentin, per esempio, vengono accolte immediatamente, il primo giorno di lavoro, dalle delegate dei tessili.

Io come sono entrata in fabbrica ovviamente come sempre succede ho trovato una delegata che mi ha spiegato che bisognava iscriversi al sindacato e io non ho avuto dubbi in proposito perché in famiglia tutti questi principi erano già sedimentati.

Ho cominciato alla Marzotto il 19 maggio 1964 e ricordo con molta lucidità il fatto che il giorno dopo è venuta una delegata [...] a chiedermi l'iscrizione a sindacato. Quindi non ho fatto neanche a tempo a imparare dov'erano i bagni o dov'erano gli spogliatoi, ma io dal 20 maggio sono stata iscritta ai tessili.

Donne in azione: vertenze, lotte, conquiste

Passare all'azione ha significato, per le testimoni, aderire all'organizzazione sindacale e, nello specifico, alla Cisl. Che siano semplici iscritte, delegate o sindacaliste, l'obiettivo primario che hanno in mente quando compiono questa scelta è quello di cambiare in meglio l'ambiente e le modalità del lavoro quotidiano. Si tratta di cominciare a occuparsi, come le definisce Carmela Cantarella, delle «tante piccole cose banali che diventano importanti sul luogo di lavoro»; cose che, in realtà, per la maggior parte sono tutt'altro che banali, poiché costituiscono un progresso tangibile nelle condizioni del lavoratore e della lavoratrice. È perciò importante, dice Rosa Zaffaroni, «prendere coscienza di noi stesse e della nostra capacità di saper dire di no di fronte a richieste assurde». Richieste assurde come i ritmi di lavoro senza soluzione di continuità fino a nove o dieci ore, il divieto di mangiare in fabbrica, le perquisizioni, la detrazione dal salario del materiale che si deteriora, l'imposizione sregolata delle multe. E l'unica arma, di fronte a una direzione che non ammette il dialogo con le maestranze, è quella dello sciopero.

Ognuna delle testimoni ha almeno uno sciopero da raccontare. Qualcuna, coinvolta dai colleghi poco dopo l'assunzione, racconta di esserne stata quasi travolta, ma di aver scoperto lì l'azione sindacale; altre invece si rifanno alla propria esperienza di delegata o di sindacalista e ricordano negli scioperi i momenti in cui maggiormente si dispiegavano le capacità di organizzazione e di coordinamento dei lavoratori, affinché la protesta fosse efficace. Temi e modalità di sciopero cambiano - naturalmente - col tempo e anche in questo campo si può dire di assistere a una "maturazione", che porta a rivendicazioni sempre più articolate su argomenti che coinvolgono i lavoratori anche dal punto di vista della responsabilità.

I primi scioperi risalgono ai tardi anni Cinquanta, anche se quasi mai il periodo viene identificato espressamente. Sono conflitti che nascono come risposta diretta, quasi impulsiva, ad atteggiamenti di chiusura da parte del datore di lavoro di fronte a richieste puntuali ed esplicite. Scioperi "acerbi" - rispetto ai grandi conflitti a venire - sia per le modalità di attuazione sia per la risposta imprenditoriale. Nel caso di Luigia Alberti, per esempio, il primo

sciopero che organizza con le sue colleghe è per poter partecipare alla processione del Corpus Domini.

Arriviamo al primo sciopero, non mi ricordo più in che anno. Noi lavoravamo anche alla domenica con i turni; arriva il Corpus Domini e la gente dice: «Come facciamo ad andare in processione?». Allora io vado dal direttore e lui mi dice: «Qui si lavora, punto e basta». E allora noi abbiamo fatto sciopero per andare in processione. Dopo di che, una lavata di testa e niente.

Motivo di sciopero può essere anche il troppo freddo nel capannone in cui si lavora. Santina Mastroiaco ricorda bene che la cosa più difficile – allora come oggi – è ottenere la partecipazione di tutti.

Il sindacato non c'era allora, non lo facevano proprio entrare, anche se devo dire che paradossalmente c'erano più motivi di lottare allora che poi in seguito quando ho cambiato azienda. Mi ricordo una volta che ho rischiato di essere licenziata perché la situazione era veramente brutta: era freddo, veramente freddo, e abbiamo organizzato uno sciopero anche con i suggerimenti esterni della Cisl (perché il sindacato c'era ovviamente: non entrava nella fabbrica ma c'era). Ci avevano consigliato come fare e allora abbiamo organizzato insieme ad altre colleghe e amici: «Vabbè, se domani è così freddo e non ci mettono la stufa usciamo». Alla fine ci siamo ritrovati a uscire in quattro. Allora c'era il padrone, non c'era l'azienda, e abbiamo rischiato di essere licenziati perché all'ultimo momento la gente non se l'è sentita di uscire e siamo rimasti in quattro e abbiamo rischiato brutto, ma poi siccome si lavorava... Ci hanno perdonato, diciamo.

Di questi due episodi sono significative le reazioni dei «padroni» in seguito allo sciopero: riservano alle proprie dipendenti «una lavata di testa» e poi niente, le «perdonano» come se si trattasse di redarguire delle ragazzine indisciplinate. Forse queste prime proteste erano viste proprio così, come “colpi di testa” dovuti alla giovane età, da riportare al più presto all'interno

degli usuali binari disciplinari. Tuttavia, non è facile sedare in maniera definitiva queste manifestazioni, poiché i motivi della protesta continuano a essere presenti e i lavoratori e le lavoratrici continuano a organizzarsi; per il direttore della Standa in cui lavora Adele Marcelli diventa una sfida da vincere, anticipando le mosse dell'altro.

Il primo sciopero che abbiamo fatto eravamo 19 donne tra cui tre apprendiste, e l'apprendista da noi allora era una che non sapeva se veniva assunta o meno. [...] Sa che cosa ha fatto il direttore con il capo alimentarista? La notte è andato a chiamare le altre donne per le case e le ha portate in azienda, così mentre noi la mattina alle sei ci siamo messe d'accordo per fare picchettaggio davanti all'azienda per non far entrare nessuno, quelli già stavano dentro.

Da parte della direzione non solo non si riconosce la legittimità della protesta, ma neanche la fondatezza delle richieste; come spiega la stessa Adele: «era un grande supermercato e più di quello non avevi da chiedere». Invece i lavoratori (le lavoratrici) sono obbligati a continuare a chiedere e a lottare anche per piccoli miglioramenti delle condizioni di lavoro come - prosegue sempre Adele - avere un ventilatore per l'estate, oppure delle divise in un materiale che non facesse sudare.

Scioperi che nascono come diretta conseguenza di problemi interni all'unità produttiva: per ridurre l'orario di lavoro, per il diritto alle pause, per l'abolizione delle multe, per introdurre una mensa aziendale. E, quando si risolvono positivamente, rappresentano già un grande progresso. Maria Aramini ne fa un efficace riassunto:

Dopo con il sindacato abbiamo avuto la possibilità di contrattare 11 minuti per fare la colazione; oppure se dovevi andare in bagno due volte non c'era più bisogno di chiamare il capo operaio; oppure, se dovevi lavorare al sabato, tu lavoravi ma dovevi essere pagato come straordinario; oppure la pulizia del posto di lavoro: non rimanevi più mezz'ora dopo, ma avevano messo una ditta di pulizie e il posto di lavoro tuo lo pulivi tu quando ti mancavano 10 minuti, però sempre nell'ambito

del lavoro. Perciò la vita è cambiata totalmente nelle fabbriche: anche le multe dovevi averla fatta grossa un bel po', non come prima che alzavi la testa e ti mettevano la multa.

Altre volte, invece, i temi della rivendicazione sono più ampi e possono riguardare l'intero settore in cui si lavora oppure assumere una valenza sociale generale. Al di là dell'obiettivo, per le testimoni acquista però valore l'esperienza dello sciopero in sé soprattutto se, da poco assunte, vengono catapultate nel pieno dell'azione sindacale. Così accade a Cristina Gioiosi.

Di lotte ne abbiamo fatte tantissime, basti pensare agli scioperi che si fecero all'inizio, che neanche sapevo perché si stava facendo sciopero perché ero appena stata assunta! Lo sciopero di una settimana perché all'epoca in cui io sono entrata a lavorare alle Poste c'era il turno giornaliero spezzato con tutta la giornata impegnata. Non solo, ma si lavorava anche per Natale, per Pasqua, per Capodanno, per tutte le feste comandate si stava in servizio, quindi c'era questa lotta per ottenere l'orario unico anziché l'orario spezzato e togliere di mezzo queste festività che ci rovinavano l'esistenza. Quindi lo sciopero di una settimana per ottenere questo e lo abbiamo ottenuto. Poi, altre rivendicazioni durante l'arco degli anni sono state fatte e qualche cosa è andata bene, qualche cosa meno bene; però, insomma, ho potuto appurare che l'unione fa la forza, nel senso che se hai un potere contrattuale abbastanza sostenuto puoi imporre a volte le tue richieste.

L'impatto emotivo è ancora più evidente nella testimonianza di Giuseppina Iannaccone, che si riferisce ai primi anni Sessanta.

Io sono andata a lavorare - non lo dimenticherò mai - l'8 di luglio. I primi di agosto in questa azienda ci sono stati i primi scioperi. Mi sono trovata in questo mondo che non conoscevo, non era parte di me, anche se molte volte sentivo mio padre che contestava per il lavoro; però non scioperava mai mio padre. Noi invece ci siamo trovate a fare lo sciopero, tutte le ragazze in questa fabbrica. Il caporeparto, che era un torinese, pensò

bene di non farci uscire da questo posto, perché erano venuti i lavoratori di altre aziende, soprattutto le tabacchine. Chiuse i cancelli. Queste erano donne adulte, molto esperte nel lavoro, che ci volevano far uscire e lo sciopero era, mi pare, sulla sanità. Queste donne pensarono bene - visto che la fabbrica stava in un posto agricolo, ancora fuori dalla città - di prendere le scale dai coltivatori. Scavalcarono i cancelli e ci fecero uscire. Quindi mi sono trovata a fare lo sciopero. C'erano vari sindacalisti che io non conoscevo, abbiamo fatto la battaglia, e poi mi sono trovata - così, come se qualcuno ci guidasse come mente, come pensiero - ad affiancare un sindacalista della Cisl che adesso non è più in vita, che era il responsabile del settore industria, e Onofrio Spitaleri, che era il segretario della Cisl di Avellino.

Viene poi il momento in cui ci si rende conto dell'importanza del proprio contributo al rafforzamento dell'organizzazione sindacale sui luoghi di lavoro. È l'inizio di una nuova fase che modifica alcune prospettive della propria crescita, anche sul piano personale. Per Dina Fiorotto questo avviene alla fine degli anni Sessanta, in concomitanza con l'avvio della più lunga stagione di mobilitazione sindacale nella storia d'Italia.

Quando sono iniziate le prime controversie con l'azienda sono arrivati i primi scioperi: era il 1968-69. Ricordo che il primo sciopero hanno scioperato tutti gli uomini o quasi, noi donne neanche una. E lì mi son sentita a disagio, anche perché l'azienda ci aveva intimorite, ci aveva detto che potevamo anche perdere il posto di lavoro e in più hanno preteso da noi che occupassimo i posti che normalmente erano tenuti dagli uomini. E quindi là proprio per me è stato un trauma, e da quel momento abbiamo iniziato a pensare di poter aderire anche noi, di far qualcosa. Naturalmente dopo lo sciopero i nostri colleghi maschi - una parte - ci hanno insultato: giustamente secondo me, perché non era corretto quello che avevamo fatto. Altri, invece, ci hanno consigliato come fare e cosa fare. E so che, al secondo sciopero, una sessantina di maschi erano fuori davanti all'azienda che facevano sciopero e noi ci siamo trovate, noi donne, in tre: tra queste c'ero anch'io. Questo è stato l'inizio.

Il segno che da una protesta “estemporanea” si passa a una rivendicazione più organizzata sta nelle parole stesse delle testimoni, quando dalle problematiche singole cominciano a parlare dei contratti di lavoro. Gli episodi legati alla stipula dei contratti – che siano aziendali o nazionali – rivelano in maniera evidente il percorso di maturazione compiuto, sia negli obiettivi sia nella consapevolezza della propria funzione di riferimento all’interno del gruppo dei lavoratori, che siano delegate all’interno della fabbrica oppure sindacaliste. La maggior parte di questi episodi si colloca tra l’autunno caldo e la fine degli anni Ottanta, ma non mancano casi negli anni precedenti, come quello che racconta Francesca Meneghin, per estendere l’applicazione del contratto a tutti i dipendenti di un’azienda del settore alimentare di cui si occupava come operatrice sindacale.

[Nel 1961] c’è un allargamento di unità lavorative al biscottificio Colussi di Vittorio [Veneto], che in pochi anni tocca, da poche unità, la cifra di oltre le 700 unità. Ma c’è il padrone di casa. Padrone che oggi potrei definirlo alla stregua dell’attuale capo della Fiat. Ecco, quei padroni padroni: il contratto lo faccio io, non entrerà mai nell’associazione degli industriali perché io ho bisogno del mio contratto. Allora la battaglia fu sulla legge “erga omnes”: da 15 a 20 giornate continuative di sciopero, con operaie appena assunte che noi abbiamo mandato a lavorare per scrupolo quando ci alzavamo alle 2 di notte perché i lieviti cominciavano alle 2.30 del mattino. Ma alle 10 di sera per le turniste eravamo là. Ecco, io ricordo che con la neve per terra sono stata sino allo svenimento. [...] E riusciamo a vincere. [...] Tra l’altro, quando io guidavo gli scioperi, era un comando: non suonate un campanello della bicicletta, non suonate un campanello di casa, andiamo tutti assieme compatti con serietà, punto e basta. Ero anche con i miei un po’ durina, ecco.

Tra le righe emerge chiaramente come Francesca sia consapevole delle tante responsabilità del ruolo che ricopre: la responsabilità di non coinvolgere nello sciopero operaie appena assunte per non esporle al pericolo del licenziamento e la responsabilità di garantire, con il comportamento proprio e dei lavoratori, la serietà dello sciopero, in modo da salvaguardare la

dignità e la legittimità di questo mezzo di lotta sindacale evitando possibili strumentalizzazioni o attriti con le forze dell'ordine che ne sorvegliavano lo svolgimento.

La gestione dello sciopero si rivela infatti delicata già a partire dalla fase di avvio, quando arriva il momento di dichiarare l'astensione dal lavoro e si insinua il dubbio che qualcosa possa non andare come previsto. Servono grandi doti organizzative e di *leadership* per conquistarsi il coinvolgimento di tutti i lavoratori e sangue freddo per gestire la tensione. Giovanna Cartoni descrive molto bene quanto lo sciopero fosse impegnativo per lei anche dal punto di vista psicologico.

C'era un contratto aziendale che non si sbloccava e abbiamo fatto uno sciopero a scacchiera, cioè un reparto sì e uno no, oppure a ore alterne un'ora si lavora e un'ora no, e questi sono molto pesanti per le attività sindacali in fabbrica, perché devi stare sempre nella posizione di convincere la massa a seguirti e non è facile. Ci riuscivi perché si veniva preparati prima; perché lì dovevi fare attenzione a invogliare ma non obbligare a fare sciopero e quindi piano piano iniziavi a dire molto seriamente: «Ragazze è ora dello sciopero» e finché non si muovevano eri lì tesa, molto tesa. Io, per esempio, il mio reparto lo preparavo molto prima, cercavo di convincerlo perché lì fai presto a saltare: basta un reparto che non ti esce e piano piano perdi tutto; quindi devi essere sempre molto positiva e molto decisa e non fare mai vedere il panico che hai dentro.

Oltre all'episodio ricordato da Giovanna, altre testimoni hanno sottolineato come non fosse poi così facile, anche negli anni Settanta, ottenere la partecipazione compatta dei lavoratori a uno sciopero. Accanto al timore di essere visti di malocchio da parte dei dirigenti, se non di incorrere in altre e più pesanti penalizzazioni, per le sindacaliste e per le delegate era necessario superare altri ostacoli, uno dei quali era l'atteggiamento filopadronale dei dipendenti stessi. Luigia Alberti racconta in modo colorito di quando seguiva il settore alimentare nella zona di Gorgonzola (Mi).

Mi ricordo che alla Star [di Agrate Brianza] stavamo facendo una vertenza per le donne del reparto dadi perché venivano sfruttate e facevamo scioperare tutto lo stabilimento: erano 2.000-3.000 persone. E facevamo picchetto, perché allora la gente non è che scioperava così, bisognava fare il picchetto. Un mattino si presenta il datore di lavoro della Star, il sig. Danilo - adesso non c'è più, si è impiccato, comunque io ho sempre avuto molto rispetto per la controparte - e mi dice: «A me mi fa passare». «No, lei non passa». E lui se ne andò, aveva un ufficio a Monza e non venne più in fabbrica. Anche se era un momento turbolento, la gente che lavorava era molto filopadronale: guai al padrone! Non il caporeparto, non il direttore ma guai al padrone, bisognava trattarli bene. Insomma, questo qui non venne più in fabbrica e io ho trattato col cognato per un premio di produzione al reparto dadi di 10.000 lire. Ero una carogna quando facevo contrattazione! Cioè me l'avevano insegnata e facevo come me l'avevano insegnata. Facciamo un'assemblea per fare il punto. Si alza uno e dice: «No, qui non si va avanti fin quando tu non vai dal signor Danilo!». «Perché devo andare dal signor Danilo?». «Perché siamo andati noi in delegazione e lui ci ha detto: io torno in fabbrica solo se viene l'Alberti a chiedermelo». Va bene, vado. Vado lì, entro e dico: «Ma lei deve dire che viene se vengo io? Mi dà più forza! Lei doveva dire: io vengo e mando via la signora Alberti!». «Basta, basta! - dice lui - Io sto male! Ma mi dica una cosa, i miei operai mi vogliono bene?». «Ma certo che le vogliono bene, perché sennò non venivano qui». «E allora torno». «Senta, faccia una cosa: prima di tornare facciamo l'accordo!». «Va bene». Allora andiamo all'Associazione industriali, facciamo l'accordo - 15.000 lire di premio di produzione, la diminuzione del carico di lavoro dei dadi - e lui è tornato e gli operai son stati contenti.

Un altro ostacolo da vincere era la resistenza degli impiegati, che molto difficilmente prendevano parte agli scioperi. Il superamento di questa divisione in due classi distinte - «come se gli impiegati fossero l'élite e gli operai fossero la gente di fatica», per usare le parole di Anna Cavasino - sarà uno dei temi forti del decennio Settanta, a partire dall'avvicinamento delle condizioni retributive. Alquanto più netta appare la separazione secondo Caterina Pennacchio:

gli impiegati erano impiegati, erano tutelati dall'azienda, erano la "longa manus" dell'azienda; e noi [operai] eravamo certamente non la "longa manus" dell'azienda, eravamo i reietti per così dire, eravamo quelli che in qualche modo dovevano starsene per conto loro.

Dato che poi, come afferma Maria Aramini, «anche gli operai non sempre ti seguivano», la gestione dei rinnovi contrattuali si complicava ulteriormente.

Qualsiasi cosa che c'hanno dato l'abbiamo ottenuta stringendo i denti e con i pugni, perché non è che ci ha mai regalato niente nessuno. Ogni contratto di lavoro era una conquista, ma ogni contratto di lavoro era una sudata, perché per farlo bisognava fare un sacco di ore di sciopero, non te lo facevano mai. Facevamo il picchettaggio davanti alla fabbrica, non ti volevano ascoltare, avevano tutti paura di perdere il posto, c'era il terrore di fare sciopero. Specialmente gli impiegati, bisognava farli entrare; però anche gli operai non sempre ti seguivano e questo contratto non si faceva mai.

A volte occorreva ricorrere a mezzi poco "ortodossi": oltre ai picchetti, ricordati da moltissime testimoni, vi sono le più creative forme di astensione dal lavoro, come appunto lo sciopero a scacchiera; o il blocco degli ingressi dei negozi e delle fabbriche, piuttosto che altre «cose che non si dovevano fare», come dice Carmela Cantarella, «tipo mettere dei chiodi per non fare aprire le serrande». Misura della determinazione dei lavoratori era la durata delle giornate senza salario, anche settimane intere; tra le più lunghe vi è quella raccontata da Maria Trentin, relativa allo stabilimento di Valdagno (Vi).

Io ricordo un contratto nazionale di lavoro dove noi della Marzotto - erano le fabbriche più grosse poi che scioperavano di più - abbiamo fatto 207 ore di sciopero - quindi più di una mensilità, una mensilità e mezza abbiamo perso in termini di salario! - e il punto dove non volevamo cedere in quel contratto era la flessibilità obbligatoria, cioè lo straordinario obbligatorio. Perché ovviamente alle donne si sa a cosa serve il sabato a casa! Abbiamo fatto tutte queste ore di sciopero e

lì è nata la flessibilità dei periodi e quindi si è trovata una mediazione. In quell'anno i metalmeccanici hanno firmato il primo contratto con 40 ore di straordinario obbligatorio; quindi questo ti dice com'è il sentire rispetto al lavoro tra le donne e gli uomini. [...] Chi ha presente le fabbriche di confezioni sa che son fatte a catena, per cui io faccio un lavoro, lo consegno alla compagna che mi è davanti e quella fa un altro pezzo, e via così. Allora noi ci eravamo inventate anche lo sciopero per lettera d'alfabeto del cognome. È durata due giorni, perché poi ci hanno minacciato di denunciarci e quindi siamo dovute rientrare. Però credo che quello sia stato un segnale che poi ha anche fatto pesare la stanchezza e il fatto che noi non avremmo mollato.

All'interno del contratto di lavoro vengono progressivamente inseriti temi che riguardano non soltanto gli orari, la retribuzione, la turnazione ecc. ma si comincia a toccare anche l'organizzazione del lavoro, con l'introduzione di metodi che valorizzino maggiormente le attitudini e le reali mansioni svolte da ciascuno (ad esempio la *job evaluation*). Anche in questo campo, l'Olivetti occupa una posizione differente rispetto al resto delle industrie manifatturiere. Laura Dagasso rivendica il primato dell'azienda in cui lavorava rispetto alla Fiat, non solo perché pagava salari e stipendi più alti, ma perché aveva precocemente stabilito per via contrattuale una serie più ampia di tutele per i dipendenti e un modello di produzione aperto all'autogestione del lavoro, con l'idea che fosse la qualità il vero valore aggiunto del prodotto. Di conseguenza, la partecipazione agli scioperi era scarsa perché

per noi era scontato, per la Olivetti era scontato. Negli anni Sessanta-Settanta una parte dei dipendenti si sentivano un po' delle élite, perché avevi tutto: avevi l'assistenza medica, i medici di fabbrica, le visite, il fondo di solidarietà, gli occhiali... Ai tempi in cui io ero delegata dovevamo cercare di mantenere le cose che avevamo acquisito prima, perché cercavano di toglierle per risparmiare.

Oltre che per i rinnovi dei contratti, le testimoni hanno dovuto chiamare alla mobilitazione i loro colleghi anche nei momenti in cui sono state annun-

ciate delle riduzioni di personale, occasioni che – purtroppo – si intensificano nel corso degli anni Ottanta e Novanta arrivando a colpire anche il mondo della scuola. L'episodio riportato da Florisa Fileri si conclude fortunatamente in modo positivo.

Una volta abbiamo fatto sciopero il primo giorno di scuola! Dunque, c'era allora la Iervolino e il presidente del Consiglio era Amato. Purtroppo l'Italia andava male, ma nessuno se ne era reso conto. Quando Amato si rese conto di come stavano veramente i conti dello Stato chiese a tutti i ministri di stringere. Pensa che io mi ricordo che il 4 di agosto arrivò la circolare della Iervolino che dava il via all'anno scolastico secondo le solite norme, senza togliere neanche un posto. Poi, alla fine di agosto, arrivò invece la stretta, per cui c'erano delle indicazioni di togliere più posti possibile dando però alcune possibilità, da un minimo a un massimo. Il nostro provveditore scelse, naturalmente, il massimo mettendo in difficoltà molte attività e noi abbiamo fatto sciopero. Abbiamo fatto un bel telegramma, l'ho firmato io, al provveditore dicendo che il primo giorno di scuola noi facevamo sciopero. E ne ha parlato il Tg1, perché era l'unica provincia d'Italia che faceva sciopero! Dopo una decina di giorni è arrivata una lettera al nostro provveditore dalla Iervolino che gli faceva restituire tutti i posti! Sì, quella è stata una cosa bella!

Ben diverso l'esito di quella che è stata forse la “battaglia campale” del sindacalismo italiano di fronte a un altissimo numero di licenziamenti annunciati. La vertenza dell'autunno 1980 alla Fiat di Mirafiori segna, per molti studiosi del movimento sindacale, la fine di un'epoca. Una delle testimoni, Margherita Cagliero, la vive direttamente, come responsabile dell'ufficio stampa della federazione Cgil-Cisl-Uil.

Quella dell'ottobre Fiat è la battaglia più grande e anche più dolorosa e più complicata. Oggi nessuno di noi rifarebbe mai un'esperienza del genere, ovviamente, fosse solo per le dimensioni di quella fabbrica. Perché un conto è bloccare – come facevo io quando ero in fabbrica – la Facis, dove c'era il cancello, un unico grande cancello d'entrata (c'era solo poi

l'ingresso del nido, ma di lì non si faceva il picchetto), quindi una volta bloccato l'ingresso centrale la questione era risolta perché non entrava nessuno. Mentre i cancelli Fiat, 37-38 porte, un mausoleo terrificante. Per cui anche dal punto di vista strettamente organizzativo: distribuire la gente ecc. Infatti è stato un lavoro immane, che rimane nella storia secondo me: poi uno oggi può dire perché l'abbiamo fatto, se conveniva... A distanza di tanti anni rimane un momento epico del sindacato che oggi non rifaremmo mai più. Quell'occasione ha portato che quando poi al 16 di ottobre è stato fatto l'accordo a Roma - che ci ha ovviamente obbligato a smontare i cancelli ecc. - è chiaro che noi quella battaglia l'abbiamo persa, perché poi la Fiat ha messo in cassa integrazione straordinaria 23 mila dipendenti, con un numero significativo di rappresentanti sindacali. Molti, molti dei nostri delegati dentro sono andati in cassa come quelli delle altre organizzazioni. Quindi, diciamo che la cassa in quel caso lì ha colpito non solo i dipendenti normali ma anche tutta la struttura sindacale. E, da quel momento in poi, in Fiat ci si è posti il problema di ricostruire un tessuto organizzativo perché quella vicenda lì - epica da un certo punto di vista: si sono scritti libri, si sono fatti dei film - è stata un massacro anche fisico perché la notte si stava davanti ai cancelli, di giorno si lavorava. Per cui la vita diventava che tu lavoravi tutto il giorno con questi telefoni che trillavano in continuazione, poi la sera ci si metteva in macchina, si andava davanti ai cancelli, si stava più o meno tutta la notte, la mattina all'alba ci si rimetteva in macchina, si tornava a casa, si faceva una doccia bollente per risvegliarsi un po' e poi si ricominciava tutto in un ciclo continuo che francamente anche fisicamente non so come abbiamo fatto a farlo.

Alla fine di questo braccio di ferro, molti rappresentanti sindacali hanno pagato la loro scelta con la perdita del posto di lavoro. È questa una conseguenza limite per chi decide di impegnarsi - a vario titolo - per la causa sindacale; un rischio che, pochi anni dopo, sfiora anche Lucia Buonvino.

Nel 1985 l'azienda aveva delle difficoltà e [...] licenziò a livello Italia 4.000 dipendenti (400 solo a Roma) e molti di questi erano dirigenti

sindacali della Cisl, compresa me. Allora decidemmo di bloccare tutte le filiali organizzando una manifestazione in tutta la capitale. [...] Le manifestazioni erano tante, ci fermavamo vicino alle filiali con i megafoni e cominciamo a strillare e a dire ai clienti di non entrare perché ci avevano licenziato, poi entravamo nelle filiali e le facevamo chiudere. Questo comportamento nostro è durato quasi cento giorni, in cui io personalmente ho avuto delle difficoltà in quanto era stato licenziato anche mio marito. Per fortuna, in quanto evidentemente valevo e mi chiamavano Enrico Toti ed ero sempre in prima linea, le mie colleghe mi hanno aiutata: mi facevano addirittura la spesa e me la portavano a casa per sopperire, perché eravamo senza stipendio e quindi c'erano delle difficoltà. Durante queste manifestazioni il più delle volte la polizia mi ha caricata sulla camionetta e mi hanno portata in commissariato. [...] Comunque, non abbiamo ceduto assolutamente, siamo andati avanti e quando furono revocati i licenziamenti abbiamo smesso. Però vi dico una cosa: che tra piazzale Clodio per la causa, il ministero del Lavoro e le altre filiali eravamo proprio stremati, dopo cento giorni non ce la facevamo più! Però abbiamo insistito e ce l'abbiamo fatta e siamo riusciti a rientrare tutti sul posto di lavoro.

Lucia non è l'unica a essere finita in commissariato: anche Carmela Cantarella e Clemenza Leidi sono state denunciate a seguito della loro attività sindacale e hanno dovuto ricorrere all'avvocato della Cisl per difendersi. Quasi fossero piccoli "inconvenienti del mestiere", che infatti vengono accettati, quasi messi in conto pur di continuare le battaglie all'interno del proprio posto di lavoro.

Battaglie che non prendono inevitabilmente la forma dello sciopero. Come nel caso di Rosa Zaffaroni e delle sue colleghe quando vogliono far capire all'imprenditore che non sono semplici appendici della macchina ma persone e che quindi hanno diritto al salario pieno se le interruzioni del lavoro non dipendono dalla loro volontà.

Di tanto in tanto poteva mancare la corrente e magari tu restavi lì al tuo posto di lavoro ad aspettare 5, 6, 10, 15, 20 minuti in attesa che la

linea venisse ripristinata. E lì ci accorgevamo che ogni volta il datore di lavoro sulla quindicina ci toglieva mezz'ora. Allora, durante un'assemblea sindacale, abbiamo deciso: quando manca la corrente noi controlliamo il tempo che abbiamo aspettato, i minuti, e poi quando suona la sirena che ci dice che è finito il nostro turno giornaliero, noi lavoriamo per i minuti che abbiamo perso. E lì c'è stata proprio una reazione molto forte del datore di lavoro. È stata una cosa favolosa, nessuno si è spostato. Il datore di lavoro è uscito, ha suonato una volta la sirena, due volte la sirena, tre volte la sirena... Stavamo male, io stavo male perché ero la rappresentante della commissione interna! A un certo punto lui ha spalancato proprio la porta e mi ha detto: «Cretina! Di a tutte le altre di smettere di lavorare, perché il padrone sono io!». Io pensavo di morire. Però io sono andata avanti a fare il mio lavoro, tutte le altre sono andate avanti a fare il loro lavoro e quando sono passati i famosi dieci minuti abbiamo smesso e siamo andate a casa. E lì è stata la vera conquista sindacale, per far capire che non eravamo dei numeri ma delle persone che lavoravamo, ma che accanto ai doveri c'erano anche i diritti.

Solitamente legata alla discrezionalità della direzione è anche la questione dei premi di produzione, che creano ineguaglianze e favoritismi. Adele Marcelli decide di combattere per trasformare una manifestazione di benevolenza arbitraria in un incentivo condiviso e, soprattutto, regolato dal contratto.

Poi c'era anche questo, che noi avevamo solo la tredicesima, la quattordicesima non ce l'avevamo. Però avevamo il premio di produzione che ce lo davano tre volte all'anno; però quello andava a discrezione del direttore: il direttore per esempio se tu eri bella, brava e simpatica te ne dava di più e invece a un'altra dava di meno. Allora un giorno gli ho detto: «Senti un po', questo è un premio aziendale e invece qui c'è chi va in aereo, chi in macchina, chi a piedi e chi in bicicletta: noi invece dobbiamo andare o tutti in aereo o tutti a piedi!». Poi io prendevo sempre di meno perché rappresentavo il sindacato. Invece, dopo che gli ho detto così, hanno cominciato a distribuire il premio a tutti. Questo

tra il '70 e l'80... Al rinnovo del contratto i sindacati hanno avanzato la richiesta della quattordicesima, e loro che hanno fatto? Hanno tolto tutti i premi di produzione, ma è andata meglio così, perché hanno dato la quattordicesima a tutti e tutti uguali.

C'è poi la tutela dei diritti garantiti dalla legge. Come il diritto alla pensione, che Clemenza Leidi riesce a far rispettare grazie alla propria competenza in campo previdenziale e al rapporto di fiducia che ha instaurato con le operaie che rappresenta.

Come delegata mi avevano assegnato il ruolo del patronato: il primo patronato aziendale sono stata io che l'ho aperto. E lì ho avuto uno scontro con la direzione, perché mi volevano giù in ufficio a fare tutte le pratiche e tutte le riunioni, tutti gli aggiornamenti dei contributi; ma io ho detto: io sono delegata e faccio quello che devo fare, se lo volete, su in sala del consiglio di fabbrica, che era una bella sala. Così ho cominciato a fare le pratiche del patronato e hanno iniziato a conoscermi anche negli altri reparti. Prima c'era una signorina mandata da loro, dai direttori, e al venerdì era disponibile a vedere tutte le pratiche e le posizioni. Una volta, un'operaia del mio reparto mi dice: «Enza, mi mancano i contributi e non posso andare in pensione, perché la signorina che viene mi ha detto che sono stata in maternità». Immagina te: era una suora laica, figurati se era stata in maternità. Ho avuto una reazione... Sono andata giù in direzione e ho detto alla signorina: «O lei mi fa vedere veramente la posizione assicurativa o sennò io sfido e vado attraverso legge». «E ma come fa lei a sapere che non ha avuto una maternità?». «Io sono sicura e ho fiducia in quello che mi ha detto l'operaia: o lei me lo dimostra che i sei mesi che mancano sono dovuti a una maternità oppure...». Infatti sono andata attraverso l'ufficio vertenze e ho fatto recuperare i sei mesi della presunta maternità. In verità c'era uno che, invece di mettere le marche, i bollini, li aveva rubati e non li aveva messi sui libretti personali. E però poi la ditta ha recuperato l'errore e li ha messi. Erano tutte piccole cose di cui loro avevano bisogno e così tutelavi i loro diritti. E così sono andata avanti, per 36 anni.

Oppure si tratta di rivendicare il diritto al posto di lavoro di chi ha vinto un concorso pubblico. È Florisa Fileri a spiegare in che modo ha contribuito a garantirlo nel periodo in cui era dirigente del sindacato della scuola nelle Marche.

Per me era tutto abbastanza normale. Cioè, se usciva una legge - le famose leggi sul precariato, le leggi di riforma della scuola - io me le leggevo, me le studiavo comma per comma, virgola per virgola, e poi naturalmente andavo a pretendere che la legge fosse applicata alla lettera. E io, facendo così, di legge in legge sono riuscita a far entrare in ruolo più di cento persone che non sarebbero entrate in ruolo perché... non le applicavano, non le capivano. Invece io, che le avevo seguite in tutta la loro formazione, sapevo cosa volevano dire. Ero io che andavo in provveditorato a spiegargli la legge e allora erano costretti ad ammettere «Sì, è vero». Mi diceva un dirigente del provveditorato: «A lei le maestre dovrebbero intitolare una piazza». Si trattava del rispetto delle norme. Perché il rispetto delle norme non va a vantaggio di qualcuno soltanto, cioè di quello che si vede rispettato il suo diritto, ma va a vantaggio di tutti, perché la certezza del diritto garantisce tutti.

Nei luoghi di lavoro erano frequenti le tensioni sui ritmi oppure sulla flessibilità del lavoro. Per il settore tessile quella del cottimo rappresenta una questione che è stata al centro di numerosissime battaglie prima che, nella maggior parte delle fabbriche, si arrivasse alla sua abolizione. Dopo molti scioperi nel corso degli anni Sessanta, Rosina Partelli ha l'idea di chiedere la costituzione di una commissione paritetica per risolvere il problema nella filatura in cui lavora a Pontecurone (AI).

Per poter abolire il cottimo abbiamo chiesto - con l'aiuto della Cisl, ovviamente - la costituzione della commissione paritetica, che consiste nel controllare con un cronometro i tempi di lavoro. Per cui nella commissione paritetica c'era uno del sindacato e uno dell'azienda che col cronometro andavano a vedere se in effetti i tempi di lavoro erano troppo stretti. E in questo caso la Cisl mi mandò alla Fim di Milano

dove c'era un grande esperto del cottimo che mi ha istruito a usare il cronometro e a prendere i tempi per far valere poi le nostre cose. E di lì sono andata insieme al caporeparto con un cronometro a cronometrare le donne. Ovviamente i miei dati non corrispondevano mai a quelli che aveva il caporeparto. Ma ce l'abbiamo fatta, abbiamo abolito il cottimo perché si è visto che i tempi nostri erano quelli reali. Una grande battaglia e una grande soddisfazione mia: tieni conto che io avevo una decina di iscritti lì, perché la Cisl era proprio nata con me, e alle elezioni della commissione interna ho preso 80 voti!

Con il modificarsi della situazione economica alla fine degli anni Settanta, all'interno delle aziende vengono al pettine i nodi della redditività e della flessibilità del lavoro. Si tratta di una trasformazione profonda, anche nel modo di intendere il ruolo di ciascun lavoratore nell'organigramma d'impresa. Non tutti hanno però la capacità di uscire con prontezza dagli schemi acquisiti. Dina Fiorotto si trova, per esempio, a dover difendere la linea del dialogo con la direzione per concordare l'adeguamento delle mansioni all'interno della filiale Autogrill in cui lavora.

Io ho partecipato più volte alle trattative, mi è successo di rappresentare il Triveneto per esempio a Roma, proprio con l'azienda, perché non si riusciva a trovare un punto di incontro con i lavoratori di una certa età. I tempi cambiavano e quando sono stata assunta io, nel 1967, i contratti di lavoro venivano fatti con figure predeterminate, molto fisse, cioè commessa, cassiera, barista, ecc. Poi invece, negli anni Ottanta, è iniziato a cambiare il modo; l'azienda cercava di ottimizzare sia il lavoro che i costi e i lavoratori anziani, quelli appunto con il contratto fisso diciamo, non erano d'accordo, non si volevano "abbassare", adattare a fare qualcos'altro oltre quello per cui erano stati assunti. Non si rendevano conto che il tempo cambiava, che le cose era anche giusto che cambiassero anche tra di noi. E ricordo che a Roma appunto, quando sono andata, un dirigente ha detto: «O a Limena (dov'ero) o cambiano le cose, soprattutto con (e lì lui ha fatto dei nomi particolari), o noi licenziamo voi perché così non si può andare avanti». È stato tanto

difficile cercare di convincere chi era contrario a questa soluzione. Il fatto era anche che i nuovi contratti venivano fatti come multifunzioni e invece noi di vecchia data quasi tutti volevamo restare fissi nel nostro angolo. Secondo me non era giusto. Infatti ho avuto parecchi scontri con i miei colleghi, mi hanno dato della traditrice.

Più aperto invece l'atteggiamento dei dipendenti Icomas che, come riferisce Silvana Bettitelli, di fronte a una crisi di liquidità in azienda, scelgono di dirimere la questione affiancando alla trattativa sindacale ufficiale una votazione interna che risulta risolutiva.

Ci fu un solo caso, intorno agli anni Ottanta, quando c'è stata una crisi di lavoro soprattutto nella nostra azienda e si lavorava non tanto per il guadagno ma per continuare a tenere occupate le macchine. Ci fu il rinnovo di un contratto che prevedeva, se non sbaglio, un aumento di 80.000 lire dal giugno. Lui ci chiese di rinunciare a questo aumento per sei mesi perché non era in grado di potercelo dare, ce l'avrebbe dato dall'inizio dell'anno successivo. Noi, come sindacato, ci siamo opposti a questa sua richiesta; però, comunque, si fece una votazione con tutto il personale per dare un parere e in effetti in quell'occasione i pareri favorevoli alla rinuncia di questi sei mesi di aumenti raggiunsero il 60%. Da gennaio poi ce lo diede per intero, ma per quei sei mesi accettammo la riduzione di questo aumento della metà: anziché di 80.000 lire fu di 40.000.

Contrattando, si possono inoltre avanzare proposte costruttive per ampliare gli ambiti della tutela. Cristina Pratelli riporta l'esempio della polizza sanitaria istituita - su iniziativa sindacale - nello stabilimento Abbott di Campoverde di Aprilia (Lt).

La cosa più importante che facemmo fu, nel 2000, un accordo per dare una polizza sanitaria a tutti i lavoratori. Rinunciammo a un aumento del premio di partecipazione e inserimmo una polizza sanitaria, che fu anche parecchio contestata perché ci furono persone - specialmente tra gli impiegati - che non la volevano; e lo stesso tra gli operai giovani, perciò

combattemmo parecchio. Anche con la Cgil, che era propensa, sì, a farla, però sottolineava sempre il fatto che ci guadagnava anche l'azienda, perché facendo una polizza sanitaria avrebbe avuto degli sgravi fiscali. Però il segretario territoriale ci consigliò molto di farla, soprattutto perché, essendo un'azienda grande, che cosa succedeva? Parecchie persone quando dovevano affrontare degli interventi non avevano liquidità e dovevamo fare delle collette dentro all'azienda, che era una cosa sì buona, ma anche deleteria per le persone che dovevano chiedere questa cosa. Invece, questa polizza sanitaria che copriva soprattutto i grandi interventi o i grandi problemi di salute di dipendenti e famigliari per noi era una cosa molto buona e soprattutto la Cisl ha spinto sempre per farla.

La collaborazione tra sindacato, azienda ed enti locali può fornire un solido sostegno alla conciliazione tra impegni familiari e lavorativi. Un tema segnato dalle battaglie per assicurare la tutela delle lavoratrici madri o per ottenere i permessi per l'allattamento e i permessi parentali, ma che annovera anche altre iniziative, promosse per lo più a livello locale, che hanno aiutato le lavoratrici a uscire da quella che Giuseppa Iannaccone definisce apertamente «emarginazione» per portare a conquiste «di ideali non solo, ma anche social[i]». La stessa Giuseppa ne fornisce un esempio pratico.

Le donne della Cisl di Avellino, nei periodi di chiusura delle scuole, in collaborazione con il Comune, si sono fatte dare delle aule libere nelle scuole e hanno organizzato dei campi scuola per i bambini delle iscritte Cisl, consentendo così alle madri di andare a lavorare normalmente. In questi campi scuola sono stati coinvolti anche i figli grandi delle iscritte Cisl, come animatori. [...] Abbiamo fatto una piccola azienda, che ci ha fruttato molto ed è stata anche accolta bene sul territorio.

Sempre a favore delle lavoratrici madri è quanto riesce a fare Maria Aramini nella sua zona, a Osimo (An).

Siccome mi sono sposata e pensavo di avere un bambino, c'era il problema grosso di a chi lasciare questi bambini. Allora io, con un

gruppo di donne, sempre aiutate dal sindacato, siamo andate prima al Comune, poi in azienda per cercare un modo per avere l'asilo nido e siamo riuscite a trovarne uno che ci prendeva i bambini la mattina prima del lavoro fino alla sera quando uscivamo. Il nido era comunale, però i bambini li prendevano dopo un anno di età; per fortuna, nel frattempo, hanno fatto quella bellissima legge che la donna poteva prendere un'aspettativa di sei mesi dopo la maternità, e allora con la maternità, i sei mesi e un po' di ferie vecchie che riuscivi a tenerti, riuscivi a portare il bambino a 11-12 mesi al nido. Poi i bambini crescevano e il problema c'era pure per la scuola materna. A Osimo c'erano diverse scuole materne e ne abbiamo individuato una che c'erano delle suore e ci hanno fatto questo orario prolungato. Il nido lo pagava un po' il Comune e un po' i contributi e senza il sindacato non avremmo potuto farlo.

Una rete di relazioni

Essere delegate o sindacaliste inserisce in un'ampia rete di relazioni. Punti di riferimento per i colleghi, referenti degli organismi di rappresentanza dei lavoratori presso i dirigenti, portavoce della Cisl nei rapporti con le altre organizzazioni sindacali; tutti compiti che richiedono spiccate doti sociali, morali e organizzative. Tratti che compongono una linea di condotta chiaramente riconoscibile, che unisce esperienze sparse tra i quattro angoli d'Italia.

Chiamate a raccontare il loro punto di vista dall'interno di questa rete e a valutare le risposte degli altri soggetti coinvolti, le testimoni hanno offerto un quadro complessivamente positivo, nel senso che, nella stragrande maggioranza dei casi, almeno sul luogo di lavoro, non hanno incontrato grandi discriminazioni né favoritismi. Per lo meno, non li hanno percepiti come tali.

Partendo dai rapporti con i colleghi, raramente vengono descritti come problematici; una delle poche eccezioni è rappresentata dalla testimonianza di Vincenza Giunta che, nello stabilimento Pirelli di Villafranca Tirrena (Me), vive la sua scelta di aderire al sindacato in un grande disagio, dovuto al fatto che «tutti [i colleghi] la pensavano in un modo diverso. Tanti dicevano che

il sindacato lo faceva soltanto chi non aveva voglia di lavorare, invece non è vero. Non è così, perché il sindacato lo fa chi ha passione e soprattutto per difendere gli operai più deboli». Un atteggiamento che Giovanna Cartoni riscontra in prima persona anche all'interno del suo stabilimento tessile della Lebole, dove le discussioni - dice - giungono a sfiorare l'insulto.

Magari si faceva uno sciopero e non si otteneva niente, così ci dicevano: «Ecco, voi state sempre in giro e non lavorate mai!». C'è una parte di invidia, perché tu sei alla catena che lavori e vedi l'altro che si alza perché magari ha una riunione. Però non si rendono conto del grande lavoro che c'è dietro. Sulle cose di lavoro con chi te la devi prendere? Te la prendi sempre con chi ti rappresenta.

L'unico caso di aperta e palese discriminazione lo subisce - e coraggiosamente lo racconta - Vilma De Benedetti, quando viene assunta in una ditta che ha in appalto l'igiene urbana a Latina, con il compito di gestire e coordinare il servizio delle squadre di pulizia.

Momenti difficili tantissimi, sia nel privato che anche nel lavoro [...]. Tutte le mattine scendo alle 5 in mezzo a circa 150 unità, tutte maschili, quindi boicottano, discriminano, mi dicono «Zitta, che ne puoi capire tu del lavoro nostro maschile?»; poi minacce, molto pesanti anche, perché a volte sono costretta, per motivi tecnici e organizzativi a cambiare all'ultimo momento l'ordine di servizio. Cose anche pesanti. [...] Quando mi dicono «Che ne vuoi capire tu delle problematiche degli uomini? Tu sei una donna», io a volte gli dico: voi quando scendete alla mattina non dovete vedermi come donna qui dentro, ma come collega. Uomo. Come un collega qualunque. A parte che ho sempre i pantaloni, però donna o uomo per me è uguale, i lavoratori sono lavoratori, anch'io sono una lavoratrice, con un ruolo diverso dal tuo però io rispetto te e tu rispetti me.

È l'unico episodio in tutte le interviste in cui, per il solo fatto di essere donna, si è oggetto di un'ostilità diretta e a livello personale. Nonostante si parli degli anni Novanta, riemerge la contestazione della legittimità della

presenza della donna in un posto di lavoro tradizionalmente maschile e della sua adeguatezza a ricoprire una posizione di livello superiore. Una concezione di fronte alla quale, per quanto amareggiata e ferita, Vilma reagisce; la demolisce con semplicità e con poche parole: «donna o uomo per me è uguale, i lavoratori sono lavoratori». Oltre a lei, molte altre testimoni ribadiranno di non aver fatto distinzioni tra le richieste che arrivavano loro da colleghi uomini o donne («tutte le mie trattative erano per tutti», dice Alberta Chieregatti) anche perché, in fondo, a prescindere dal genere, i lavoratori cercano la stessa cosa: una persona onesta e affidabile che sia in grado di ripagare la loro fiducia. E, secondo Margherita Cagliero, proprio le donne possono rivelarsi le più esigenti.

Le donne verso le altre donne si aspettano sempre un metro in più, nel senso che chi si iscrive al sindacato ed è una lavoratrice pensa che tu che sei una donna non solo devi dare di più, ma devi dare di più perché tu sei più intelligente degli altri. C'è questa cosa sotterranea, per cui loro fanno grande affidamento pur litigando meno con i delegati maschi e più con le delegate donne; perché, come al solito, le donne fra di loro litigano sempre.

Per quel che riguarda le relazioni con i datori di lavoro, in generale le valutazioni sono favorevoli e spesso vengono rimarcati la correttezza e il rispetto dimostrati nei confronti delle testimoni, sia come dipendenti che in qualità di rappresentanti sindacali. Si può persino intravedere, attraverso i racconti, l'evoluzione organizzativa che le direzioni aziendali hanno attraversato a partire dagli anni Cinquanta. Quando si menziona un «padrone» autoritario, per esempio, si è ancora - frequentemente - nel primo quindicennio postbellico; ne danno conto alcuni episodi che abbiamo già riportato e quello che segue, di Luigia Alberti.

Allora facciamo la commissione interna: naturalmente fui eletta io, insieme ad altre due. E questo il padrone, padrone padrone, non l'accettò. Allora dal magazzino mi mandarono in reparto e mi mandarono sulla macchina abbinatrice, che metteva insieme i due fili che andavano sulla spola. E naturalmente era tutto su e giù, su e giù, su

e giù. Io, siccome nel 1960 fui operata di calcolosi renale, questo è stato proprio un “mobbing”, diremmo adesso, un castigo che mi complicò moltissimo e stetti a casa moltissimo malata. Però nel contempo le ragazze col sindacato fecero una rivendicazione e io in quel periodo ebbi la solidarietà di tutte. Io non è che l’ho vissuto come una repressione, perché l’ambiente era solidale, però chiaramente c’era questa ostilità al sindacato. Io resistetti e poi ritornai a lavorare.

Quando in seguito le ditte individuali si ingrandiscono, si intensifica la presenza del management e la figura del proprietario diventa meno visibile, si fa più sfumata, e a volte ne guadagna in termini di stima poiché la responsabilità delle decisioni quotidiane ricade sui dirigenti intermedi. Anna Cavasino racconta del diverso stile dirigenziale che avevano i fondatori della sua ditta, la Sanderson di Messina, rispetto ai loro amministratori.

[I rapporti sono stati] perfetti, fino a quando ci sono stati i principali della ditta, cioè i proprietari della ditta, perché erano dei signori. Ti facevano lavorare, ti chiedevano notizie, ti davano delle dritte - soprattutto il direttore generale, quello che all’epoca mi assunse - però avevi la possibilità di mostrare che eri capace, che ci sapevi fare. [...] Io non ho mai notato differenze di trattamento tra uomini e donne, né tra donne e donne, né tra uomini e uomini, per quanto riguarda i datori di lavoro. Le differenze erano date dal comportamento delle persone che amministravano, non dai proprietari dell’azienda. Chi amministrava, chi era demandato ad amministrare, usava il potere in determinati casi, e soprattutto all’epoca la cosa era antipatica perché il potere era in mano al genere femminile.

Seppure in maniera meno netta, l’esistenza di una certa distinzione tra la proprietà e la dirigenza aziendale è riportata anche da Margherita Cagliero all’interno della Facis di Torino.

Debbo dire che - forse sarà per la famiglia che reggeva questa azienda, di una grandissima tradizione imprenditoriale - i rapporti erano buoni.

Ovviamente, in quelle situazioni lì, non si ha mai rapporto direttamente con il padrone (o imprenditore, o proprietario); i rapporti erano con il capo del personale. Rapporti decisamente buoni, che però quando succedevano le cose che non andavano, cioè nel senso che non ti mettevi d'accordo, allora ci si metteva davanti ai cancelli con le bandiere, gli striscioni, si bloccavano gli impiegati... All'epoca si facevano tutte queste cose che oggi non si fanno più, ovviamente. Però era una realtà molto gradevole dal punto di vista dei rapporti, sia con l'azienda che con il capo del personale.

Con sempre maggior frequenza, sono i capi del personale o i direttori di stabilimento ad assumere una parte da protagonisti nei resoconti delle trattative in rappresentanza della controparte datoriale. Non mancano gli apprezzamenti, come nel caso di Augusta Restelli.

Noi il titolare alla De Angeli-Frua non l'abbiamo mai visto, perché era una società. I dirigenti sì, mi ricordo che c'era il responsabile del personale, un certo ragioniere, e all'interno della De Angeli-Frua c'era la sede della commissione interna, con un suo ufficio, ed era abbastanza organizzata la fabbrica da questo punto di vista. E ogni settimana ci si riuniva un'ora - e se era necessario anche di più di un'ora - se c'erano dei problemi da discutere, perché 1.700 lavoratori sono tanti e di problemi ce n'erano sempre. Ma c'era un rapporto di stima, non ho mai sentito la sfiducia, anche con i dirigenti [...] e il dottor Bellorini mi ricordo - che era quello che faceva le trattative per tutti - parlava in dialetto milanese per dare l'idea del dirigente d'azienda.

Neppure i contrasti, sebbene inevitabilmente presenti in ogni “dialettica aziendale”, secondo Maria Trentin, arrivano ad intaccare i rapporti interpersonali, quando alla base vi sono stima e rispetto reciproci.

In una grossa fabbrica come la Marzotto - pensa che nella sala di confezioni eravamo quasi in mille - la cosa si perde un po', non è come la piccola azienda dove c'è un rapporto individuale con il datore di lavoro.

Io credo che Pietro Marzotto l'ho visto esclusivamente nelle trattative, ma un po' più avanti negli anni, quando avevo un altro ruolo sindacale. Lì tu avevi a che fare con i direttori. Io devo dire che ho avuto molti contrasti perché sai, quando battagli per i soldi i contrasti ci sono; però devo dire anche che non ho mai patito moltissimo questa cosa, probabilmente perché mi sono trovata di fronte persone anche intelligenti, che quindi capivano e alla fine riuscivi a trovare una mediazione.

Non tutti si dimostrano però amministratori «intelligenti» e aperti; c'è, per esempio, il direttore della filiale della Standa in cui lavora Adele Marcelli che, nonostante l'approvazione dello Statuto dei lavoratori, continua a ostacolare la pratica sindacale.

Prima dello Statuto dei lavoratori che permetteva le assemblee nelle aziende, prima di fare la commissione interna, noi dopo cena ci riunivamo nei fondaci, una volta da una parte e una volta dall'altra per paura che lo venisse a sapere il direttore. E a mio suocero (che era tanto bravo... ma non gli dire di uscire dopo cena!) mio marito gli diceva che facevo lo straordinario. Stavamo fino alle 11 o a mezzanotte a fare l'assemblea nei fondaci! Quando poi è uscita la legge che si poteva fare l'assemblea nell'azienda il segretario mi disse: «Prova a fare la richiesta di fare l'assemblea nell'azienda, vediamo come ti risponde». Faccio la richiesta, e sa che ha fatto il direttore? Ha diviso il personale: anziché un'ora di assemblea due ore e il personale metà in vendita e metà in assemblea e poi il cambio. Quindi lui non ha perso niente ma, capito, avevano delle strategie tremende! Il sindacato vero lo abbiamo fatto noi, specialmente chi era dipendente e formava il sindacato nell'azienda privata: era dura, eri segnata da tutte le parti.

Del tutto diverso, invece, il “modello americano” della Abbott di Campo-Verde di Aprilia (Lt) sperimentato da Cristina Pratelli.

E questo mi ha portato a combattere questi fenomeni [di discriminazione] e diciamo che fra io e altre donne - eravamo in tre che facevamo parte

del consiglio di fabbrica della Cisl - siamo riuscite a migliorare un po' queste situazioni, anche perché l'azienda in cui stavamo era un'azienda molto aperta, evoluta, all'americana, per cui c'erano persone che riuscivano anche a cogliere le nostre richieste. Anche se, ripeto, era tutto un po' complicato perché stiamo parlando del '75-'76, e fino al 1980-85 per la donna è stata un po' critica. [...] Alcuni capi erano anche disposti ad agevolarci, perché essendo una multinazionale non volevano avere problemi, perché in America - lo sappiamo benissimo - con la casa madre che sta oltreoceano, a Chicago, loro volevano i profitti e basta, non gli andava bene avere tanti conflitti dentro la fabbrica.

Tante fabbriche, tanti modi di gestire il personale e le relazioni con i rappresentanti sindacali. Atteggiamenti autoritari e totalmente chiusi alla possibilità di instaurare un dialogo costruttivo con i lavoratori perdurano a lungo, soprattutto nelle imprese in cui è presente un «padrone». Nelle società, invece, si affermano pratiche più collaborative, a volte frutto di una reale volontà di democrazia interna, altre volte - come nel caso della multinazionale americana - di una visione utilitaristica che vuole «i profitti e basta» e si dimostra accomodante per “disinnescare” i potenziali motivi di conflitto.

Un ambito a parte è rappresentato dagli ospedali, in cui il pregiudizio antisindacale può essere tanto diffuso quanto nelle imprese private. Si veda, per esempio, il caso della struttura sanitaria di San Donà di Piave (Ve), quando Antonietta Casagrande si iscrive alla Cisl.

Nel 1963 sono entrata nella Cisl. È stata durezza perché sai, a quei tempi, il primario ha cominciato a vedermi come una... così... Le suore e la caposala peggio che peggio perché il diavolo era entrato nel nostro reparto, nell'ospedale. E io mi ricordo che il primario, che comunque era una brava persona, e io anche ero stimata come infermiera, non mi ha apostrofato proprio così, però ha detto: «Io non mi siederò mai al tavolo con dei sindacalisti!».

Ed ecco cosa le accade mentre svolge il suo mandato di delegata:

C'era il direttore sanitario che non ti guardava neanche quando entravi: lui continuava a guardare la porta anche mentre gli eravamo sedute davanti. È stata duretta, sì, però sai, avevamo dietro le spalle il sindacato, noi eravamo solo delle portavoce, ecco. Noi dicevamo: abbiamo saputo da Venezia che c'è questa cosa da fare, per esempio le ore per lo studio. E al momento non la volevano accettare perché, come ti dicevo, a quel tempo non era nazionale, era territoriale, gli ospedali erano enti locali, dipendevano dai Comuni, perciò era il direttore sanitario che poi gestiva tutto.

Anche i timori di infermieri e inservienti non erano dissimili da quelli degli operai nelle aziende. Continua Antonietta:

Avevamo diversi iscritti, diverse iscritte... era molto più facile iscrivere quasi le donne che gli uomini, erano più restii gli uomini. L'ospedale è una cosa a parte, sai. Io non ho conosciuto altre realtà, però l'ospedale era, sai, un discorso un po' paternalistico, un po' l'amico del dottore, del primario, non si voleva che la suora ti prendesse di brutt'occhio, tutte queste cose... Poi chi faceva i turni... io li ho fatti dopo il 1970, ma prima c'erano le suore e non ti davano mai una domenica se chiedevi un piacere. Era dura.

Giovanna Maria Badalamenti, ausiliaria nell'Ospedale dei Bambini di Palermo, subisce di persona le conseguenze delle stesse pratiche punitive.

Ne ho passate tantissime per avere il sindacato lì dentro [nell'ospedale] come si deve. Ho cominciato a fare gli iscritti nel sindacato spiegando a tutti i miei colleghi che avevano paura, pensando che li avrebbero licenziati. Ma così, in tutta segretezza, come le associazioni segrete. Ho fatto gli iscritti, dopo di che cominciai a manifestarmi apertamente per i diritti dei miei colleghi, mi feci delegare apertamente, che ero una rappresentante del sindacato della Cisl. Questo ha causato che, pure che erano quattro anni che io già lavoravo, mi hanno esclusa dall'organico. Però il sindacato mi ha fatto rimettere. In soprannumero, ma mi hanno fatto rientrare.

È ricorrente che i direttori generali delle strutture siano di nomina politica e dunque soggetti a un ricambio periodico. Questo, ovviamente, ostacola la stabilità e la continuità nelle relazioni tra dipendenti, loro rappresentanti e dirigenti. Alberta Chieregatti - impiegata all'Ospedale Civile di Latina - spiega come, negli anni, ha affrontato la situazione.

Una volta era diverso - io rimpiango quei tempi - perché il politico, il consigliere, era lì, viveva giornalmente i problemi della sanità, del personale e tutte queste cose. Io mi sentivo molto ascoltata da queste persone e comunque portavo delle problematiche che potevano migliorare l'ambiente lavorativo e anche l'assistenza ai malati. [...] Alla Asl, quando cercavano alcune documentazioni di trattativa, chiedevano a me perché sono stata sempre la mente storica di tutte le trattative che si sono fatte nella Asl. Perché succede questo: essendo una situazione politica - la dirigenza è politica - ogni dirigente che arrivava magari cercava di depennare le contrattazioni portate a termine, per cui essendo io la mente storica e documentata riuscivamo sempre a resistere. Però è stata una battaglia dura perché ogni volta che si votava e arrivava il direttore generale nuovo lì era da ricominciare tutto da capo.

Per difendere le posizioni acquisite entrano in gioco la memoria e, soprattutto, la competenza; documentarsi ed essere in grado di dimostrare che i passi compiuti sono validi per l'ospedale, per i dipendenti e per i degenti. Lo conferma Giovanna Maria Badalamenti.

Nel tempo ho visto cambiare anche il modo di rapportarsi con la dirigenza dell'ospedale, perché prima si andava con la forza, scioperando ecc., poi man mano ponendosi con il dirigente in modo diverso, aggiornandoci, tanto che molte volte ci trovavamo più preparate noi del dirigente. Perché cercavamo di formarci per poter controbattere all'amministrazione.

Ma, conclude Giovanna, con la determinazione che accomuna tutte le testimoni, «col direttore generale, col direttore sanitario, con il presidente ho

avuto sempre dei buoni rapporti», dato che «sapevano che se io ero convinta di quello che chiedevo non avrei mai mollato».

La rete di relazioni sul luogo di lavoro si completa con i tratti che collegano le testimoni al resto del mondo sindacale, cioè alle altre organizzazioni che, insieme alla Cisl, esercitano la rappresentanza dei lavoratori.

Se consideriamo il complesso delle interviste, c'è da segnalare fin da subito l'assenza pressoché assoluta di episodi relativi alla Uil. Soltanto Caterina Pennacchio la nomina infatti tra i partner sindacali con i quali ha avuto rapporti costanti, spiegando che a monte vi era stata una precisa scelta da parte dell'azienda, la Selenia di Giugliano in Campania (Na), una delle aziende Iri che lavoravano nel comparto della Difesa.

All'interno della Selenia nel 1962 e fino al 1970 la Cgil non era presente all'interno della fabbrica; erano presenti solo la Uil e la Cisl. Questo la dice lunga sulla connotazione aziendale e sullo spazio che politicamente una certa organizzazione come la Cisl si era fatta. Devo dire che questa cosa non era solo legata al fatto che l'azienda privilegiasse in qualche modo queste due organizzazioni sindacali, cioè la Cisl e la Uil, ma era legata anche al fatto che queste due organizzazioni sindacali avevano dei quadri sindacali di riferimento molto bravi, molto capaci, molto attenti anche al buon andamento della fabbrica, sia relativamente alla parte operaia che relativamente alla parte impiegatizia.

Nel resto dei casi, la vera “controparte sindacale” è la Cgil. Su delegati e sindacalisti Cgil i ricordi partono dalla “rottura” del 1948 con lo sciopero per l'attentato a Togliatti e toccano, riflessi nelle esperienze dei singoli, i grandi snodi storici della Federazione unitaria e del suo successivo crollo sul referendum per la scala mobile. Si spazia tra i due estremi della perfetta sintonia e del contrasto più acceso, emergono i rapporti problematici tra le persone, i contrasti politici, le amicizie che superano la diversità degli approcci e i litigi, le lotte compatte e i dispetti.

Una molteplicità di episodi che non può essere generalizzata. La qualità dei rapporti tra Cisl e Cgil può variare a seconda della linea politica nazionale o della rispettiva quota di iscritti conquistata in fabbrica: in un'azienda

in cui, per esempio, solo una parte della manodopera è sindacalizzata può essere più probabile che vi sia rivalità per conquistare la fiducia del resto dei lavoratori. Più probabile, ma non automatico. Così come non è detto che in un'azienda in cui tutti i dipendenti sono iscritti a un sindacato si crei e si mantenga un equilibrio stabile tra le due organizzazioni, con rapporti più pacifici. Gli aneddoti raccontati dalle testimoni non forniscono interpretazioni univoche, al contrario: ciascuno deriva da una particolare serie di circostanze e da persone che si sono trovate a interagire in un determinato ruolo e in un determinato tempo, magari anche in controtendenza con quelli che risultavano essere gli orientamenti generali del momento.

Una situazione piuttosto comune è però quella che vede le testimoni assistere - e frequentemente contribuire - al ribaltamento della posizione di maggioranza assoluta che la Cgil deteneva in molte fabbriche. Uno dei primi casi, che risale ancora alla Cgil unitaria pre-1948, lo ricorda Francesca Meneghin.

L'azienda [il lanificio Cini di Vittorio Veneto] era di colore rosso scarlatta, mi pare che la corrente cristiana avesse 13 o 15 voti. Ma trovo tre o quattro signore, che appena arrivo mi dicono: «Quest'anno si rinnova la commissione interna: ti preghiamo di fare la capolista. La precedente volta abbiamo avuto 13 voti; fai la brava, noi ti aiuteremo». E allora, dopo le elezioni, urlo di gioia nostro, ma di rabbia degli altri: il voto per la corrente cristiana è stato di 170 su 200 persone circa. La prima vittoria.

Un altro “sorpasso” avviene nell'Autogrill di Limena (Pd) in cui lavora Dina Fiorotto.

È successo che nel 1967 sono stata assunta da Autogrill e ci sono state delle vicissitudini sindacali perché all'inizio i miei colleghi - non io, ma i miei colleghi - si erano iscritti alla Cgil. Poi ci sono stati dei contrasti con l'operatore perché sembrava che fosse dalla parte dell'azienda anziché dalla parte dei lavoratori e quindi son passati alla Cisl. E proprio i colleghi mi hanno chiesto di iscrivermi. Poi è venuto in azienda un operatore capace, anche proprio di fare proselitismo, e quindi in quel momento mi

sono iscritta e non ho più lasciato perché a me interessava soprattutto non essere messa dentro a un partito, che non mi interessava: mi interessava il sindacato.

La maggioranza nelle preferenze volge dunque a vantaggio della Cisl; ma Dina ricorda anche che ciò che si era conquistato fu perso in un istante a causa di un grave sbaglio strategico.

Negli anni Ottanta spesso - quando avevamo delle richieste da fare che non venivano ascoltate - facevamo sciopero a singhiozzo. Per me è stata un'esperienza traumatica, perché verso il 1985-86, un anno di aspri contatti con l'azienda, c'era un dirigente regionale della Cisl che ci ha consigliato di fare sciopero a singhiozzo piuttosto aspro. In poche parole: uno di noi vedeva arrivare un pullman, due pullman, un colpo di fischiello e andavamo tutti fuori a bloccarli. Quel tipo di sciopero era poco deleterio per noi perché perdevamo poco tempo, però per l'azienda era distruttivo e l'abbiamo fatto praticamente per tre mesi consecutivi. Abbiamo chiesto più volte al dirigente regionale di venire a fare un'assemblea per vedere cosa si poteva fare di alternativo a 'sta lotta e finalmente, dopo quasi tre mesi, lui è venuto e la prima cosa che ci ha detto è stata: «Ma chi vi ha fatto fare una cosa del genere? Siete degli irresponsabili!». Questo però è stato un danno non solo per noi - perché appunto era stato lui a indicarci cosa dovevamo fare, ma è stato un danno per la Cisl, per la Fisascat, perché in quel periodo c'erano una cinquantina di iscritti alla Cisl e alla fine siam rimasti in sei.

Una condizione di equilibrio nel numero dei tesserati c'è invece, per esempio, nella fabbrica tessile di Giovanna Cartoni: su 720 dipendenti circa 600 sono iscritti a un sindacato, equamente suddivisi tra Cisl e Cgil. E Giovanna parla di una vera e propria «guerra tra Cisl e Cgil, era guerra totale! Guerra per le tessere, guerra per tutto», che fa persino volare i vassoi in mensa «con tutti i piatti». La rivalità è soprattutto per le iscrizioni, ma si verificano scontri aspri anche nella definizione delle rivendicazioni, come racconta Maria Aramini:

Secondo me la Cisl è stata sempre molto moderata, nel senso che – per lo meno come l’ho vissuta io – cercava sempre la ragione della cosa; e invece – non tanto la Uilm perché ce n’erano pochissimi iscritti – ma la Cgil, che era la maggiore organizzazione dentro la fabbrica, era molto strumentalizzata dall’allora Partito Comunista. Si facevano scioperi e manifestazioni che erano proprio organizzati dal partito, si capiva che era così ed era questa la differenza. E anche in ambito del lavoro c’era sempre il “no”, il “no” per tutto e invece io ero più per discuterle le cose, per vedere prima di dire no. È stato duro perché noi eravamo in minoranza come Cisl nella fabbrica e la Cgil ci si metteva sempre contro; è stata dura perché non si doveva soltanto combattere contro il padrone, c’era da combattere pure con la Cgil.

Quella di un’azione sindacale troppo subordinata alle logiche e alle indicazioni del Partito Comunista è la critica che ricorre forse con maggiore frequenza nei confronti della Cgil. Perché questa subordinazione imponeva una rigidità ideologica che impediva – in alcuni casi – all’azione di tutela e di rappresentanza dei lavoratori di adeguarsi alle situazioni delle diverse fabbriche o di sperimentare proposte alternative. Ne dà qualche esempio Augusta Restelli.

Quando la Cisl decise di fare la contrattazione aziendale è stata una battaglia con la Cgil, perché la Cgil diceva di no. E quindi anche l’impostazione era difficile, però siamo sempre usciti vincenti. Ma era difficoltoso. Mi ricordo litigate incredibili in un frangente particolare di una rivendicazione aziendale che non volevamo fare le giornate intere [di sciopero]. Perché negli anni Sessanta portare a casa la busta paga era una necessità e le famiglie non erano tutte a un figlio solo. E quindi fare lo sciopero di una giornata costava troppo. E allora la Cisl diceva: perché non facciamo un’ora e poi magari a pomeriggio un’altra ora che si interrompe anche il lavoro e poi dal punto di vista del danneggiamento della produzione è alto (cioè il non lavoro, non danneggiare i tessuti)? E questo con la Cgil è stata una battaglia e qualche volta mi son dovuta imporre – io e gli altri miei colleghi – per proclamare due scioperi diversi,

con il terrore che la gente non ti seguiva, ma l'abbiamo sempre spuntata e questa è una cosa bellissima, è stata un'esperienza meravigliosa e la mia gente mi ha sempre voluto bene, anche dopo.

Le differenze erano dunque molte, a partire dalla tendenza, da parte della Cgil, all'opposizione dura, mentre da parte della Cisl prevalevano il dialogo e il confronto prima di giungere a una valutazione negativa. Ecco come lo esprime Adele Marcelli:

Nelle altre aziende c'era una lotta tremenda perché essendo quasi tutti della Cgil, specialmente nella zona industriale, c'era quella lotta feroce che a me non è mai piaciuta; a me è sempre piaciuto un dialogo, anche forte ma un dialogo. Non «voglio questo», no: il verbo «voglio» non esisteva; ci confrontiamo e vediamo.

Anche la terminologia, a un certo punto, divide le due organizzazioni. Si deve continuare a parlare di «padrone» o si deve chiamare «datore di lavoro»? Cristina Pratelli, con un pizzico di ironia, risponde che bisogna prima verificare che esista veramente, un «padrone».

Specialmente con la Cgil, che è un po' più radicata nelle loro convinzioni, è stato sempre un po' difficile, perché parlavano del «padrone» e non capivano che era una multinazionale, e che il direttore generale era comunque un dipendente, per cui doveva pur sempre rispondere a qualcun altro. Poi erano maestri nel creare confusione dentro la fabbrica e poi dopo un po' si defilavano. E allora spettava a noi della Cisl, persone un po' più ponderate, un po' più tranquille, un po' che ragionavano, a mettere a posto certe situazioni. Però diciamo che in linea di massima riuscivamo alla fine a compattarci un po' tutti quanti e i lavoratori ci venivano anche dietro.

Meno indulgente è il tono quando si tratta non di divergenze di linea sindacale, ma di comportamenti scorretti o poco rispettosi del mandato di rappresentanza che è stato affidato dai lavoratori, come capita a Maria Lissi.

Eravamo nella commissione interna, allora era commissione interna. [...] Prima di tutto io non ho mai mancato all'impegno che avevo; magari se c'era qualcosa che non mi andava, che lo volevano loro, la Cgil, non mi interessava tanto. Però c'era questo: che quando c'erano Giro d'Italia o qualcosa che interessava gli uomini, gli uomini della Cgil avevano tutti il permesso sindacale. [...] Ne avevamo uno che veniva dentro alle due alticcio. Se la direzione ci chiamava subito alle due allora io per non far brutta figura mi mettevo sempre vicino a questo uomo che era già saturo di vino e quando gli chiedevano qualcosa e lui cominciava a farfugliare, gli schiacciavo un piede e lui mi diceva: «Ma cosa fa! Perché continua a toccarmi?». [...] I rapporti con gli altri sindacati sicuramente non erano di maleducazione, ma per me era come se non esistessero, almeno per me.

**Anche Clemenza Leidi si trova ad avere a che fare con delegati poco “ri-
gorosi” nel periodo in cui è coordinatrice del consiglio di fabbrica, durante
gli anni Settanta.**

Di ogni delegato dovevi vedere il carattere, l'onestà, e in 34 non era facile. Noi avevamo il consiglio di fabbrica ogni mese con le ore di permesso sindacale, perciò io volevo che tutti partecipassero. Poi c'era anche il delegato disonesto che prendeva il permesso delle otto ore e se ne andava: perciò, attenzione anche a questi personaggi! Perché dopo ti escono queste cose! Poi ce n'era uno che faceva propaganda del Manifesto: era un rappresentante, un delegato che rappresentava gli impiegati. E due volte la direzione - io ero coordinatrice in quel periodo lì - mi ha richiamato e mi ha detto: «Leidi, o lui la smette o sennò io lo licenzio». E comunque lo voglio dire perché è stata una cosa abbastanza seria, mantenere il posto di lavoro a un padre di famiglia che era disonesto, perché lui doveva fare il rappresentante e portare il materiale dell'azienda e portava invece il Manifesto. E l'han pescato, fotografato, e lui negava. È stato brutto, brutto, un periodo brutto proprio...

**Eppure anche in questa occasione, come fa prima anche Maria, nono-
stante la totale disapprovazione, vi è comunque un tentativo di difesa, di**

protezione; da parte, va sottolineato, di donne nei confronti di uomini che non si dimostrano affatto all'altezza della responsabilità di cui sono titolari. Nella fabbrica di Clemenza, al di là di questi episodi incresciosi, i rapporti tra Cisl e Cgil riservano però anche momenti di collaborazione e, significativamente, sui temi femminili.

Mi ricordo il periodo della donna, l'8 marzo che allora si faceva, e quelli della Cgil volevano le assemblee per l'aborto... è vero che loro dicevano che era una scusa la parità, però volevano portare dentro le loro idee politiche. [...] Quella festa dell'8 marzo lì - non mi ricordo adesso l'anno - loro hanno insistito perché si portassero dentro donne politiche; e allora io ho detto: va bene, potete portarle, ma io porto anche la nostra, la nostra Quarenghi. Infatti, è venuta anche lei e molto correttamente abbiamo fatto le tre assemblee unitarie con le donne. Perché, per i primi anni, riuscivamo a mantenerli sui problemi della fabbrica: la parità, la categoria, le mansioni; dopo invece è subentrata la politica e bisognava aprire gli occhi. Io mi sono fidata della Quarenghi e ha fatto un'assemblea straordinaria sulla dignità della donna, ma in un modo così bello che anche le altre che avevano posizioni diverse l'hanno accettata. Però eravamo uniti, cioè mediavamo nelle cose, non è che la diversità ci facesse contrapporre.

Clemenza non è l'unica ad aver identificato nei «problemi della fabbrica» il terreno su cui costruire una coesione che trascendesse, nell'azione concreta in favore dei lavoratori, le distanze storiche e culturali tra le due confederazioni. La stessa opinione è espressa da Umberta Trivini Bellini per un settore del tutto diverso, quello del personale amministrativo, tecnico e ausiliario (Ata) nelle scuole.

Io dico che finché con la Cgil si discute sul lavoro, su problematiche inerenti allo sviluppo di carriera, a posti ecc., vai d'accordissimo. Io ho lavorato molto bene - dico la sincera verità - andavo molto d'accordo, ma si arrivava a un certo punto in cui c'era in fondo una biforcazione, ci staccavamo. Perché loro favorivano, logicamente, l'iscritto, mentre io

ero per il lavoratore, non chiedevo la tessera del sindacato (cosa che mi hanno certe volte rimproverato), perché per me prima c'era il lavoratore.

Molte risposte, alla fine, si somigliano: i rapporti con la Cgil sono ritenuti tutto sommato buoni o abbastanza buoni, improntati alla collaborazione – soprattutto durante le trattative con gli imprenditori – nonostante contrasti più o meno frequenti. Insomma, come riassume Silvana Bettitelli, non mancano gli attriti, ma alla fine si trova sempre un accordo. Florisa Fileri usa un'immagine molto azzeccata e li definisce «a corrente alternata».

A corrente alternata, come sempre. Per esempio, a un certo punto, il segretario della Cgil Scuola mi disse: «Noi vorremmo che tu facessi il presidente del consiglio scolastico provinciale perché rappresenti in questo momento il massimo di unità possibile». Oh! Meno male che l'avete capito, ci è voluto un po', ma mi sembrava di aver costruito qualcosa di solido. E invece era proprio da dentro la Cisl che non mi volevano! Volevano un'altra persona! Però poi la maggior parte della gente era d'accordo su questo e io sono stata eletta, anche perché ho preso un flagello di voti tra i colleghi. E poi, dopo qualche mese, non era più vero, quest'unità non c'era più, perché purtroppo dentro la Cgil la presenza della politica era troppo forte. E quindi si andava a corrente alternata; un po' anche con la Uil, ma un po' meno.

Un altro esempio di «corrente alternata» è fornito da Giovanna Cartoni. Dopo aver descritto l'asprezza della «guerra» in fabbrica per il tesseramento, all'improvviso cambia tono e così racconta:

In fabbrica se si poteva finivamo a fare a cazzotti, ma fuori dal lavoro eravamo amici, con Cgil e Uil tante volte partivamo con la stessa macchina: la nostra guerra era solo dentro per il tesseramento. Invece la Cgil una volta mi ha tirato uno scherzo a Riccia... Sono passati tanti anni, ma non lo dimenticherò mai. Eravamo a fare un contratto; la sera prima avevamo avuto una riunione fino a tardi, eravamo andati a dormire verso le 3, le 4 e alla sera avevamo un'altra riunione e allora abbiamo deciso

di fare una passeggiata a Riccia. Siamo partiti tutti e quattro e mentre si cammina ci si ferma proprio davanti alla villa della Cgil. Chiamiamola villa, ma non era una semplice villa... Quelli della Cgil subito: «Dai che andiamo dentro!», invece io non volevo entrare perché non mi sentivo, non avevo nessun appoggio, ero la rappresentanza alla Lebole della Cisl e mi trovavo proprio nella tana del lupo, quindi avevo un certo timore. Mi hanno trascinato dentro con prepotenza e mi sono trovata tutto l'esecutivo a livello nazionale della Cgil, compreso Lama! E questo imbecille della Cgil che subito mi ha presentato, dice: «Ciao compagno Lama, ti presentiamo la rappresentante alla Lebole della Cisl». Io un nodo alla gola... Era il periodo che c'era la lotta tra Storti e Scalia a livello di segreteria nazionale. E Lama che domanda mi fa? Con chi ero d'accordo tra Storti e Scalia! Io sapevo che Storti e Lama da molti anni lavoravano insieme, perciò, molto decisa e molto sicura (anche se di sicurezza non ne avevo per niente) faccio: «Io sono d'accordo con la linea di Storti», ma se mi avesse fatto una domanda sulla linea di Storti non avrei saputo cosa rispondere. Ringraziando Dio, lì è finita ed è andata bene perché sennò mi sarei trovata proprio malissimo!

Quando «c'era la lotta tra Storti e Scalia» posiziona il racconto ai primi anni Settanta, in avvio della Federazione Cgil-Cisl-Uil. Il periodo dell'unità sindacale, per chi ne parla, è un'esperienza positiva; forse perché si converge su obiettivi comuni che fanno dimenticare momentaneamente le differenze fondamentali (e migliorano, di conseguenza, i rapporti umani), forse perché coincide con una serie di conquiste retributive e normative per i lavoratori. Capitano poi anche incontri fortunati, di collaborazione e aiuto reciproco, come quello descritto da Augusta Restelli.

A Castellanza c'era una sede della Cgil e c'era una ragazza che in pratica ha imparato un poco da me, nel senso che avevo qualche mese in più di lei di esperienza. E abbiám fatto un'esperienza meravigliosa, alla fine ha chiuso la sede! Nel frattempo, cresceva l'idea dell'unità sindacale; non che l'ha chiusa, però in pratica si faceva tutto lì, facevamo tutto insieme. Ma io non ho mai voluto mischiare i documenti: ognuno teneva i suoi, ognuno aveva

i suoi contratti; dicevo: qui l'unità sindacale non c'è ancora, lasciamo che ognuno abbia i suoi documenti. C'era un rapporto di grande serietà. Sì, abbiamo avuto conflitti, perché non è che non ci fossero, però erano anche anni difficili: lei era una comunista ed erano i tempi che andavano anche a verificare cosa facevano, cosa non facevano, non è stata un'esperienza, come dire, tranquilla per la ragazza della Cgil. Però noi giravamo sempre insieme e devo dire che c'è stato un bellissimo rapporto; magari si litigava, però quando si usciva la decisione era una e non due. E questo devo dire che siamo sempre riusciti a metterlo insieme. Era un buon rapporto.

Non che si fossero modificati i rapporti di forza tra le confederazioni, ma lo “spirito unitario” li fa passare in secondo piano, come spiega Margherita Cagliero.

Noi avevamo la Cgil molto forte nei tessili, però c'era un rapporto splendido. I problemi che vediamo oggi tra Cgil e Cisl nelle fabbriche erano assolutamente inimmaginabili.

Lo conferma anche Rachele Pennati, accennando però, nel contempo, a come finirà.

Io ho vissuto tutta la fase della propensione all'unità, che è stata una fase entusiasmante, perché nessuno di noi in azienda avvertiva la differenza. Poi, a un certo punto, questa differenza abbiamo cominciato a percepirla ai piani più alti e poi è scesa anche ai piani inferiori, a livello della base, fino alla grande spaccatura che è arrivata quando c'è stata la questione della contingenza.

Con la fine dell'unità non si esauriscono, tuttavia, le possibilità di gestire in maniera serena le differenze. Il metodo di Laura Dagasso, all'Olivetti, è di non mescolare il piano sindacale con il piano della politica.

Io devo dire che dalla Cgil ho sempre avuto una buona collaborazione. Forse ero l'unica delegata a non essere iscritta a un partito. Io mi son

sempre tenuta al di fuori. Anche perché mi ero consultata con degli amici e forse era meglio così. E poi non ci tenevo ad avere l'etichettatura del partito: per me il sindacato era il sindacato e il partito era il partito. Perché l'influenza del partito, sia da una parte che dall'altra, la vedevo non in modo negativo, ma comunque l'interesse del partito non mi quadrava.

Quello di Antonietta Casagrande è continuare a battere il terreno della mediazione.

Mah guarda, io finché lavoravo bene, non ho avuto nessun problema. Ti dirò che bene, veramente. Sai, erano anche anni un po' così, non è che avevi tanti... Avevamo la Cisl, la Uil e la Cgil ospedaliera e ci incontravamo. La Cgil è sempre un po' più lo zoccolo duro, ma noi della Cisl eravamo più mediatori, si mediava di più anche con la direzione sanitaria.

E, infine, mantenere compatto il gruppo dei rappresentanti sindacali, come fa Rosita Pezzini alla Benetton di Monzambano (Mn).

Eravamo già alla Benetton e le difficoltà [con i datori di lavoro] erano parecchie, però avevamo la fortuna di essere molto uniti noi all'interno della fabbrica. Anch'io andavo molto d'accordo con quelli della Cgil, cioè non abbiamo mai avuto scontri interni nostri. Noi siamo sempre riusciti a fare tutto perché facevamo le cose insieme.

Doti comuni (e non nascoste)

L'azione sindacale delle testimoni si è svolta nei contesti più diversi, sia dal punto di vista temporale che dal punto di vista territoriale e settoriale. Che abbiano lavorato all'interno di strutture pubbliche o di imprese private, al Nord, al Centro o al Sud della penisola, tutte sembrano aver condiviso alcune caratteristiche - o doti - in parte riconoscibili in quel che abbiamo già visto. Il piccolo compendio che segue è composto da stralci che sintetizzano in modo esplicito quel che si intravede in molti altri passaggi.

Solidarietà

Che l'azione sindacale implichi la solidarietà, anche quando «non [è] una parola di moda», è convinzione di Antonietta Casagrande.

Ti dirò che non ho avuto grossi problemi come lavoratrice; era che ero un po' additata come una comunista a quel tempo. Comunista perché il sindacato era comunque una cosa... perché la storia di dire, sai... la solidarietà non era una parola di moda e allora io sì, andavo a messa, facevo tutte le mie cose, però con le suore... Perché le suore imperavano negli ospedali.

Con lo stesso termine, pronunciato quasi come una scomunica da parte di un altro esponente del clero, viene rimproverata anche Luigia Alberti.

Io andavo a casa del parroco a pulirgli la casa e lui mi disse: «Guarda che chi sciopera è comunista!». «Vabbè, e io divento comunista!».

Ma le etichette non hanno importanza per Luigia, che racconta un altro episodio per spiegare la sua idea di solidarietà.

Dalla zona di Gorgonzola comincio - la chiamo così - la mia carriera politica. [...] Allora, c'era lo sciopero dei tessili? Tutti andavamo a fare i picchetti, perché allora si facevano i picchetti. C'era lo sciopero dei metalmeccanici? Tutti lì. Quindi, tutte le mattine mi svegliavo alle 5, alle 4.30 e così via. Ho cominciato con una vertenza individuale di una domestica degli Invernizzi, poi ci fu un rinnovo del contratto degli alimentaristi del settore carne e il segretario dell'unione mi disse di seguirli. Avevo una cinquecento e cominciai a seguire gli alimentaristi. Seguire gli alimentaristi voleva dire questo: fare i volantini, informarli, girare di notte, prendere un cartone, farne una borsa e tenere lì i volantini. Io giravo quasi tutte le notti, solo una volta ho avuto paura. Io partivo da Pioltello, andavo a Rho, poi salivo in Brianza e finivo a mangiare pane e pancetta con gli operai che facevano la pausa alle 9 a Melzo.

Coraggio

Smentendo in maniera evidente la rappresentazione tradizionale del “sesso debole”, le testimoni hanno dimostrato di essere in grado di affrontare con coraggio decisioni e situazioni difficili, grazie alla forza trovata, oltre che nelle loro idee, anche nel senso di appartenenza sindacale. Ancora Luigia, con un episodio degli anni del terrorismo.

Quando hanno ucciso qui al metrò il direttore della Magneti Marelli il mio segretario dice: «Devi andare a far l'assemblea lì». Allora non ti guardavano: sei donna e non vai perché hai paura, o almeno io non ho mai vissuto una cosa così. Allora vengo qui e vedo questa mensa piena di 1.500 e più uomini, chi in tuta e chi no, perché erano operai e impiegati. [...] La commissione interna mi accompagna su. Prima di cominciare si avvicina il compagno della Fiom e mi dice: «Sono lì davanti, tutti». M'ha preso un attimo così, poi ho detto: sai cosa faccio? Li guardo in faccia. E allora ho cominciato dicendo che il terrorismo aveva pochi giorni, perché nonostante la morte noi eravamo lì e discutevamo; e spiegai lì, ci avevano dato la linea del «vincere con la democrazia», quindi non innamorarsi della violenza, positivi... e innanzitutto continuare il nostro lavoro di sindacalista: contrattare, fare accordi ecc. Sempre guardandoli in faccia. Sono usciti prima loro di noi.

Altruismo

Lo spirito di servizio rifugge dai benefici personali, anche quando spetterebbero di diritto. Maria Aramini e Augusta Restelli condividono esperienze simili.

Era venuto un ragazzo svizzero e aveva insegnato a me e al capo operaio una nuova tecnica di produzione per dei motorini elettrici per mangianastri, tanto che alla fine io facevo le riparazioni di questi motori perché li conoscevo veramente bene. Io ho insegnato a tanti ragazzi a fare

quel lavoro lì: a loro davano una categoria in più, io sono rimasta sempre lì. Dicevano che alle donne non la potevano dare, perché se la davano a una dopo l'avrebbero voluta anche le altre. Perciò loro passavano di categoria, e io sono stata tutta la vita a fare dei lavori - anche molto importanti - con il terzo livello, e sono andata in pensione con il terzo livello. Anche dopo, che sono diventata sindacalista, ho chiesto per gli altri ma non ho chiesto mai per me e giustamente loro a me non l'hanno data, se io non la chiedevo. E io proprio per principio non volevo che pensassero che facevo il sindacato perché volevo qualcosa per me.

L'unica cosa che posso dire è che noi lottavamo anche per far avere qualche superminimo a queste donne, ma anche a quelli che lavoravano con me, perché io ero responsabile di 6-7 ragazze alla provinatura dei colori, ma - come dire - a loro ho fatto avere il superminimo, ma a me non l'han dato; ma io non ho mai detto niente perché allora era un onore non chiedere per noi: ciò che non succede più, purtroppo. Ma perché era il clima, allora nessuno avrebbe osato chiedere; non io, tutti, tutto il gruppo della commissione interna.

Questo perché la ricchezza, agli occhi di queste sindacaliste, è la propria competenza, la quale deve essere utilizzata a vantaggio di tutti i lavoratori. Ne sono convinte Carmela Vernetti e Alberta Chieregatti.

Mi rifiuto di pensare che il sindacalista poi si dimentichi di essere sindacalista, questo io non l'accetterò mai. Anche se siamo in pensione, per me il sindacalista è sindacalista e deve farlo, il sindacalista. Anche noi come donne; dicevamo, sì, i problemi delle donne, però io dicevo: siamo sindacaliste e dobbiamo agire su tutti i fronti, non semplicemente solo per la donna.

Quest'esperienza la rifarei, non rimpiango nulla, ho potuto aiutare tante persone. Ma non perché facevo la segretaria della sanità o la sindacalista: perché ero una che si faceva i fatti degli altri. Mi piaceva sapere: io passavo davanti a una scrivania e mi leggevo l'atto

deliberativo, se stava lì, quindi io le nozioni me le beccavo tutte. Quando poi la gente aveva bisogno di qualcosa veniva da me e io o gli davo la risposta perché la sapevo oppure mi documentavo e gliel'avrei data dopo. E la necessità delle persone - io penso ancora tutt'oggi - era di avere un punto di riferimento per le cose che non sanno, perché è vero che c'è internet, c'è la cultura, oggi tutti sono andati a scuola e tutti hanno studiato, però c'è anche la poca voglia, la frenesia, la voglia di andare; per cui c'è bisogno di questi punti di riferimento. Io ai miei colleghi che ho lasciato dopo la pensione dico: state vicino alle persone, hanno bisogno del contratto (che non c'è più), però hanno bisogno anche di tante altre cose, per cui l'iscritto lo tieni vicino e lo mantieni per il rapporto che gli dai, per quello che gli dai anche di parole, di documentazione... anche la cosa più banale: hanno bisogno di consigli.

Responsabilità

Le testimoni vivono con particolare responsabilità il proprio compito di operare in rappresentanza di altri, che implica, in primo luogo, avere una condotta esemplare sul lavoro. Raccontano, nell'ordine, Umberta Trivini Bellini, Dina Fiorotto e Adele Marcelli.

Anche se ho dovuto battagliaire eh, perché avevo delle lettere di raccomandazione alte così, le mettevo nel cassetto e certe volte lottavo con quelli dell'amministrazione. Perché logicamente la lettera di raccomandazione la mandavano non certo a me, ma a chi era preposto all'assunzione (il provveditore, quella gente lì) e certe volte - dico la sincera verità - ho dovuto lottare perché noi facevamo le graduatorie. [...] Tanto è vero che penso di esser stata l'unica in Italia a far licenziare uno, un aiutante tecnico, attraverso il consiglio di disciplina.

Molte volte è successo che il direttore mi chiamava e mi diceva: «Le sue colleghe mi hanno detto che se lei fa questo determinato lavoro lo faranno anche loro». Era difficile, perché tanti compiti che mi venivano

chiesti non competevano a me, però per il bene dei miei colleghi - colleghe in questo caso, soprattutto donne - e dell'azienda - perché secondo me è sempre giusto salvaguardare anche l'azienda, perché altrimenti si rimane senza lavoro e senza niente - e quindi ero diventata un punto di riferimento. Difficile tante volte, perché molte volte c'erano delle cose così assurde che non c'entravano niente, solo per vedere se io riuscivo ad ammorbidire la direzione.

Io dovevo dare sempre l'esempio, non dovevo mai sgarrare, sia per me sia per le colleghe: io dovevo essere sempre in prima linea a dare l'esempio per tutti [...]. Le delegate donne stavano sempre sul filo del rasoio perché bastava che sgarravi una volta e avevi subito la lettera di richiamo, e poi dopo la terza lettera il licenziamento.

Serietà e responsabilità che, a maggior ragione, devono essere applicate quando si rivestono ruoli direttivi all'interno del sindacato, come ricordano Maria Lissi ed Elvira Iacovissi.

Una volta al mese ci trovavamo in quello stabile vicino al tribunale di Como, che poi l'hanno demolito, che c'era una scaletta che non finiva più. Che lì andavamo a fare delle riunioni, o lì o al palazzo Plinio, e poi a mangiare andavamo lungo quella scaletta lì che sarà stata un trenta gradini fino alla mensa dei ferrovieri. Mangiavo una pastasciutta, poi mi davano un pezzetto di carne, e un frutto; basta. Nessuno si lamentava. Ci siam lamentati quando la Cisl ha cominciato ad andare a mangiare al Regina Olga. Io continuavo: finiamola di andare in questi posti! C'era una mia vicina di casa che quando riceveva il giornale mi diceva, e aveva ragione: «Ma insomma! Usate i nostri soldi per andare a mangiare al Regina Olga!». Quello mi pesava e l'ho sempre, sempre detto; non di non andare in un posto a mangiare, però non si può fare un pranzo con tanto di menù! Ma dove siamo? Ecco, noi lì diventavamo proprio ridicoli per via di questa difficoltà che avevamo noi... finché non han capito. [...] Mi sottoponevo al giudizio di chi sapeva che non erano cose da fare.

Dopo dieci anni che stavo alla segreteria a Frosinone sono entrata in segreteria regionale e sono stata anche nella Consulta nazionale della Scuola materna e lì ho lavorato molto. E non erano i tempi di adesso, non è che allora vedevi qualche soldo, per carità! A malapena ti ridavano il viaggio di andata. E sono sincera: io andavo alle 8, ero sempre presente perché sono stata sempre di una grande precisione, e i colleghi della segreteria, quando venivano, si presentavano a mezzogiorno. Una volta, due e la terza volta dissi: «No, non andiamo a mangiare, andiamo subito a fare la riunione, perché io sono una donna, torno a Frosinone alle 21.30 col treno e non mi è semplice rimanere alla stazione sola». Da quel giorno cominciarono a presentarsi anche loro alle 9 per fare la segreteria.

3

Indugi e buone fortune organizzative

Perché la Cisl

Prendere la tessera della Cisl è una decisione che può avere molte motivazioni. Non sempre è una scelta consapevole della valenza dell'associarsi in termini di condivisione e di comunanza di obiettivi. Lo può essere stato per le donne che hanno respirato aria di Cisl in famiglia o nell'ambito cattolico, ma per molte altre è esito, più o meno casuale, di un avvenimento o di una necessità contingenti. Fortemente voluta o meno, con quella tessera - se non ridotta a mero atto formale - l'esperienza individuale si accosta a una prospettiva strutturata, fatta di valori, consuetudini, interessi. Ciascuna imparerà qualcosa dalla Cisl e la Cisl si gioverà dell'impegno di ciascuna, nella normale alternanza tra maggiori e minori fortune.

Antonietta Casagrande, per esempio, ammette che è stato un caso: si è fidata della prima organizzazione che l'ha avvicinata.

Si, è venuta la Cisl, ma ti dirò, nel 1963 non sapevamo neanche per esempio che la Cgil era diciamo nell'ala comunista (a quei tempi, per carità, senza offesa per nessuno); voglio dire, la Uil non sapevo neanche quasi la sigla. Sono stata avvicinata dalla Cisl, però non vorrei che magari, se mi avesse avvicinato la Cgil, sarei andata forse con la Cgil, perché il sindacato parlava più o meno la stessa lingua.

Se si è giovani, se non si hanno le informazioni necessarie a formarsi un giudizio o se si è state assunte da poco, un certo spaesamento è normale. Tutto dipende dalle prime persone che si incontrano, come la delegata Cisl che accoglie in fabbrica Margherita Cagliero.

Perché come sempre capita, per chi arriva in una fabbrica e non conosce ancora bene, le tre organizzazioni sindacali sono - come dire - un po' mischiate. Dipende dalla persona con cui vieni in contatto, e questo vale anche per la Cgil e per la Uil, ovviamente. Dove sono andata a lavorare io c'era questa delegata, una donna bravissima, che era già delegata della Cisl da tantissimo tempo.

Oppure il sindacalista che arriva per la prima volta nell'azienda di Rachele Pennati.

Non ero completamente consapevole, ma questa scelta è dipesa dal sindacalista che ho incontrato. Non è stata l'idea ma la persona. E poi in azienda sono capitata in un gruppo di persone abbastanza omogeneo, che uscivano tutti da questi ambienti cattolici sociali e quindi è stato come uno sbocco naturale, supportato poi da questa persona, da questo sindacalista, che è venuto a sindacalizzare l'azienda.

Possono dunque anche essere i compagni di lavoro a indirizzare la decisione. Se si sta bene, se si stimano dei colleghi o delle colleghe, la loro opinione fornisce un importante - a volte l'unico - criterio di scelta. Florisa Fileri ha la stessa esperienza.

Non ho scelto la Cisl in un modo particolare. Diciamo che mi ci sono trovata perché c'erano dei colleghi che ne facevano parte e anche il mio direttore didattico, che era una persona deliziosa e che mi stimava molto.

Maria Lissi mette invece sul piatto il buon rapporto con due delegate e, essendo ancora piuttosto giovane, la sua voglia di inserirsi e di imparare.

[Ho scelto la Cisl] perché queste due donne erano della Cisl. Avevo un bel rapporto con queste due donne, anche se capivo che anche loro nei miei confronti cercavano di “captarmi”... dopo, si capisce! Perché poi con queste due donne a un certo punto ho fatto anche la commissione interna, io avevo 18-19 anni, loro erano già avanti, per cui avevo modo di imparare da loro.

Alcune, come si è visto, sottoscrivono la delega senza avere opinioni pregresse a favore o sfavore dell'una o dell'altra sigla; col tempo, però, si accorgono di essere capitate nel sindacato che faceva al caso loro.

Più frequentemente, è la non condivisione degli orientamenti delle altre organizzazioni a guidare la scelta, così come conferma l'esperienza di Giovanna Ventura.

All'interno del Comune, pur non essendo delegata, però ero simpatizzante per la Cisl. Per essere sincera, il primo ragionamento è stato di esclusione. Perché assolutamente non dividevo gli atteggiamenti della Cgil - e quindi mi veniva da escluderla - e non dividevo gli atteggiamenti della Uil. Per cui più che per amore ci sono arrivata per esclusione. Tanto è vero che, contrariamente a quanto succede normalmente, sono io che sono andata nella sede della Cisl Enti locali del Comune a dire: «Vorrei iscrivermi» e mi hanno guardata dicendomi: «Ma chi ti manda?». «Non mi manda nessuno, vorrei iscrivermi!». E questa cosa li ha un po' disorientati, perché non sono stata contattata da un delegato o da una delegata, è stata una scelta spontanea.

In altri casi le motivazioni sono ancora più chiare. Spicca la critica all'impostazione fortemente ideologica e politicizzata della Cgil che, soprattutto negli anni Cinquanta e Sessanta, rispecchia le contrapposizioni tra due diverse concezioni del mondo. Giovanna Maria Badalamenti non usa mezzi termini e traccia una linea netta tra democrazia e tradizione cristiana da un lato e comunismo e anticlericalismo dall'altro.

Perché quella [la Cisl] mi si è presentata, e poi io essendo democratica cristiana, e battezzata e cristiana... La Cgil era il sindacato dei comunisti,

gli anticlericali li chiamavano qua da noi, per cui era uno spauracchio anche avvicinarli.

Un'incompatibilità che Augusta Restelli ribadisce in maniera altrettanto categorica: per «chi frequentava l'Azione cattolica ed era delle Acli era difficile scegliere la Cgil in quegli anni»; anzi – precisa – praticamente impossibile, poiché «allora per noi la Cgil erano i comunisti, e a quel tempo non si andava con i comunisti».

Non strettamente riconducibili a un rifiuto di principio, ma pur sempre legate a valutazioni di tipo politico sono le testimonianze che seguono. In primo luogo viene contestato alla Cgil il legame troppo stretto con il partito, visto come un vincolo insopportabile non solo – e non tanto – per la libertà dell'azione sindacale, quanto per la propria libertà e indipendenza di pensiero. Questa è la conclusione cui arriva Umberta Trivini Bellini quando, dimessasi da segretaria di un sindacato autonomo del personale non insegnante, affronta il problema di ritrovare una propria collocazione all'interno del fronte sindacale.

Ho avuto la crisi e son venuta via; il sindacato si è sciolto e parecchi sono andati nella Uil, ma io ho voluto fare una pausa di riflessione, tanto è vero che mi corteggiavano anche quelli della Cgil. Dopo ho studiato un po' come erano i vari statuti, le varie problematiche, le varie storie anche e allora ho deciso di entrare in Cisl. [...] Ho scelto la Cisl perché effettivamente, quando la Cisl si è staccata nel 1948, non era più una cinghia di trasmissione del partito, cosa che io non volevo assolutamente. Lasciamo stare la radice cattolica e tutte queste cose qui, che quelle erano già i miei valori; però vedevo che, prima di tutto, la struttura era una struttura di partito, non sono eletti nella Cgil. Era proprio la vera cinghia di trasmissione del partito di sinistra, mentre io – anche se ero molto aperta, perché il mio vissuto mi portava anche ad andare alle radici del lavoratore – forse era la mia indipendenza che non voleva essere la cinghia di trasmissione di un partito.

Per lo stesso motivo Laura Dagasso, che pure conosce il sindacato grazie a un parente sindacalista della Cgil che l'aiuta a ottenere un trasferimento

interno, decide di non proseguire i rapporti con quella organizzazione. In Olivetti è presente anche la Uil, ma la sua considerazione degli uomini che vi operavano in quel momento è davvero poco lusinghiera.

La Cgil era molto legata al partito; non dico che dipendessero, però le direttive dal partito si vedevano benissimo. Io cattolica - non proprio fanatica, ma praticante - vedevo la Cisl come più vicina. Poi c'era la Uil che era legata al padrone in un modo... non c'erano gli autonomi come alla Fiat che c'era il sindacato Fiat, però c'era la Uil. La meschinità di questi... tanto è vero che poi qualcuno è rimasto fregato anche lui. Quindi io mi trovavo più nella Cisl, poi ho frequentato i colleghi, gli amici della Cisl e mi sono trovata bene.

In sostanza, sulla Cgil pesa l'immagine di un'organizzazione troppo «rivoluzionaria» e troppo poco «ragionevole» - questi gli aggettivi usati da Giovanna Cartoni - con il risultato di tenere a distanza i caratteri più moderati, come Cristina Gioiosi.

La Cisl diciamo che era quella che mi dava più affidamento, nel senso che ritenevo che le persone che la rappresentavano fossero più pacate, meno "gruppettare", per intenderci. Ero stata contattata anche da altri sindacati, però mi sembravano un po' troppo facinorosi come idee e poco come consistenza e quindi sono entrata nella Cisl.

Il modello fortemente rivendicativo della Cgil, incline alla contrapposizione diretta con l'imprenditore, non trova rispondenza nei temperamenti delle testimoni, che si definiscono più riflessive e orientate alla mediazione. Silvana Bettitelli parla espressamente di un'aggressività eccessiva rispetto agli obiettivi da perseguire.

Dunque, la scelta era fra la Cgil e la Cisl. La Cgil mi è sembrata molto aggressiva, la Cisl mi è sembrata un sindacato che ragiona un po' di più prima di prendere decisioni che sono importanti. Diciamo, c'è più un lavoro di mediazione, predilige la Cisl un lavoro di mediazione. La Cgil

invece è subito aggressiva, magari ci arriva poi alla mediazione, però si presenta con un po' più di aggressività. A me era piaciuta invece la Cisl, che aveva un atteggiamento di ascolto; poi naturalmente pretendeva gli stessi diritti della Cgil, ma con un altro modo.

Le stesse caratteristiche sono attribuite da Olga Maranetto alle sindacaliste della Cgil, che dice di aver trovato «molto più violente, aggressive». E aggiunge: il problema sorge non tanto per la lotta in sé, quanto per il fatto che alla fine non risulta efficace. Perciò, quando la Flm si scioglie e lei deve scegliere quale tessera sottoscrivere, si orienta verso un diverso modo di «fare le battaglie».

Quando si son dovute fare le scelte, io ho scelto la Cisl perché le persone che rappresentavano la Cisl secondo me erano migliori, cioè avevamo degli obiettivi diversi. [...] La lotta per la lotta non poteva continuare ad andar bene, secondo me, perché diventava qualche volta anche forzatura, anche violenza. Allora, tutte le cose si possono fare, però bisogna anche mediare, non si può dire «o tutto o niente» e allora facciamo le battaglie. A volte bisognava fare dei compromessi, ma dei compromessi che potessero andar bene, perché comunque di lotte io anche come delegata ne ho fatte parecchie. Io facevo la sostituta assenti, quindi andavo su dei posti di lavoro che ho dovuto imparare. E allora dicevo: «Ma come mai accettate di restare sempre qui su questo posto, se siete sempre in malattia per il male?». E lì mi rendevo conto dei problemi reali. E allora capivo che dire «facciamo sciopero» non era sempre lo sciopero in sé che era utile, perché quando ti sei fermata due ore e hai perso lo stipendio, poi il risultato era quello, che continuavi a stare lì. Allora facciamo una bella riunione con la direzione, facciamo degli incontri, facciamo delle battaglie diverse.

A sua volta, Santina Mastroiaco prende le distanze da un modo di gestire i rapporti di fabbrica che non condivide.

Non tanto per motivi politici o ideologici, che pure ci sono, però la cosa che ho notato, quando sono entrata alla Texas [Instruments] (e ripeto la

differenza tra la prima e questa azienda, dove nemmeno vedevo tutte queste necessità di lotta), è stata che qualunque cosa dicesse l'azienda prima ancora di analizzare il contenuto, di valutare nell'ambito del consiglio, dicevano subito no: «L'ha detto l'azienda, quindi è no» e per me questo era un pregiudizio che non mi piaceva, non mi andava bene... Io ero sempre per dire: vediamo cosa ci propone, vediamo quello che possiamo ottenere, vediamo le cose che sono valide per noi e le altre le rifiutiamo, loro dicevano no a priori... E quindi ho ritenuto che la Cisl era un sindacato più ragionevole che gli piaceva contrattare con l'azienda. Se chiedevamo 30 e ci davano 10 qualcosa ci davano! Invece di portare la gente a un mese di sciopero preferivamo discutere con l'azienda e ottenere risultati che poi alla fine erano quelli che volevamo noi.

Spinta verso il sindacato da un problema pratico, Rosina Pratelli si orienta verso la Cisl perché è l'unica che riesce a risolverlo, oltre a farla appassionare all'impegno attivo per i lavoratori.

La commissione interna che era un po' "seduta" era della Cgil, perciò insieme ad altri ci siamo un po' consultati e abbiamo detto: andiamo da un altro sindacato. E sono capitata alla Cisl. Quindi una scelta non ideologica, una scelta dettata dall'esigenza di risolvere un problema. E alla Cisl - sono andata alla Cisl di Tortona perché la fabbrica era a Tortona - ho conosciuto diversi sindacalisti, per cui mi hanno aiutato a fare la commissione interna, a fare la vertenza per l'applicazione del contratto, ma mi hanno anche coinvolto nei problemi del territorio, delle altre fabbriche di Tortona. Alcune venivano chiuse, in altre c'erano dei problemi, una fabbrica era occupata... Abbiamo fatto anche delle manifestazioni, sostenuto queste fabbriche che erano in crisi. E quindi ho cominciato da lì a conoscere il sindacato.

Lo stesso vale per Carmela Verneti che, nei primi anni Ottanta, lotta per stabilizzare la posizione di tutto il personale amministrativo supplente (lei compresa) in servizio all'Università di Napoli.

A gruppi pensammo di contattare i sindacati, perché i sindacati locali, vedendo la situazione che era difficile, neanche ci pensavano! E quindi noi decidemmo di andare dai sindacati nazionali: andammo con un pullman tutti a Roma. Ci ricevette il rappresentante della Cgil allora, e disse: «Voi, certo, siete settanta persone ma siete poche, non è che possiamo fare qualcosa per settanta persone». Allora noi, forti di questo, ci contattammo in tutte le università d'Italia e facemmo un coordinamento nazionale: tutte le università, tutti i supplenti che c'erano ci raccordammo. Facemmo dei coordinamenti, ci riunivamo, stavamo in stretto contatto, Bari, Cagliari, la Sicilia, Siena... e andammo a Roma tutti assieme. Allora sempre questo rappresentante Cgil disse: «Eh ma voi adesso siete mille persone, come si fa? I concorsi li dobbiamo comunque espletare, saranno poi duemila persone da assumere!». Noi volevamo un concorso riservato per noi. E disse: «Siete troppi!». Al che io mi alzai e dissi: «Scusi dottore, lei ha detto che settanta eravamo pochi, adesso siamo i mille di Garibaldi e lei dice che siamo assai, ma ormai ci siamo, siamo una realtà!». E così dopo sono passata per quella dei mille di Garibaldi. E questo fu il mio ingresso nel sindacato, perché poi localmente facemmo dei gruppi per contattare i sindacati e io fui delegata insieme ad altre persone per contattare la Cisl Università.

Un'ultima prospettiva: la Cisl viene scelta perché identificata con le proprie convinzioni ideali, spesso formate in famiglia. Per Carmela Cantarella, che è «sempre stata una democratica convinta» la scelta della Cisl era in qualche modo obbligata, visto che «era l'emblema della democrazia»; mentre per altre l'input arriva dai genitori. Dai padri per Vincenza Giunta e Augusta Restelli, dalla madre per Maria Trentin.

Io vengo da una famiglia in cui gli ideali di mio padre erano la Cisl e la democrazia e ai figli ha insegnato le stesse cose. Mi parlava che gli piaceva la politica e soprattutto il sindacato. Mio padre faceva l'Acli, una volta.

La Cisl l'ho scelta perché dopo un mese che io lavoravo alla Mas mio padre, che ha sempre fatto il collettore, cioè quelli che raccoglievano i

bollini in fabbrica per la Cisl, mi diceva: «Ti sei iscritta alla Ci-esse-elle?». Perché lui la chiamava così. «No». «Ecco, sarà bene che lo fai».

Io in casa ho sempre sentito parlare di sindacato, mia madre era sempre stata iscritta alla Cisl, ancora fin dai tempi in cui passavano i collettori, quindi c'era una tradizione da questo punto di vista. Mia madre lavorava anche lei alla Marzotto, faceva la rammendatrice, per cui per me è stato anche naturale iscrivermi, ma è stata anche naturale la scelta della Cisl.

Iscrizioni avvenute per familiarità di intenzioni, di orientamenti, di scelte. Per Maria Aramini e Giuseppa Iannaccone sono state importanti tanto l'adesione ai valori cristiani quanto la lontananza dalla politica.

Poi c'è stato da scegliere [al momento dello scioglimento della Flm] e io ho scelto la Cisl perché ho visto che la Cisl era più vicina al mio credo. Io ero e sono tuttora religiosa, avevo dei valori cristiani e io li ho visti nella Cisl. Li ho visti allora e spero che ci siano ancora. L'avevo vista come una federazione fuori dalla politica: non volevo che il sindacato fosse strumentalizzato dalla politica, volevo che il sindacato fosse degli operai e che non ricevesse condizionamenti né da destra né da sinistra.

La Cisl evidentemente manifestava le mie caratteristiche in quel momento. Sentendo parlare queste persone, avevano questo trasporto cattolico, avevano questo trasporto verso la famiglia, non c'era quell'irruenza che poteva avere un altro sindacato che io notavo, leggevo fra le righe. La posizione forte era la posizione di contrattazione che aveva la Cisl, perché poi col tempo ho imparato che la Cisl è un sindacato che contratta, non che rivendica: pone delle idee e le contratta. [...] La Cisl è stata sempre un sindacato apolitico, per cui sono state solo le politiche lavorative che hanno avuto peso. Come politica il sindacato, per lo meno la Cisl, non era trainata da un'area politica, come poteva essere la Cgil. Forse non a caso scelsi la Cisl, proprio per questo fatto, perché mi rendeva libera.

Molte si sono ritrovate nella Cisl per la particolare attenzione al rispetto della persona lavoratrice, delle sue idee, dei suoi bisogni. Il lato umano, prima ancora che la competenza sindacale, conquista Marisa Zuanel.

Eravamo giovani, senza esperienza... La Cisl, perché da come pensavamo noi, come la vedevamo noi, i valori che avevamo noi, era la sede praticamente più adatta a noi e ci siamo rivolte alla Cisl provinciale. All'epoca fummo messi in contatto con il signor Perri e poi mi sembra, più tardi, il signor Sartoren che, devo dire, seppero interpretare il nostro stato d'animo. Direi in modo particolare il signor Perri si è proprio preso a cuore la nostra situazione; era il 1969. Ci è venuto molto incontro, ha capito la nostra situazione, si è fatto carico dei nostri problemi. Cercammo di coinvolgere l'altra parte del personale, che praticamente era in maggioranza, e forse con più problemi di turni e di orari di lavoro. Devo dire che nonostante la paura e i timori siamo state tutte abbastanza concordi e assieme ai rappresentanti sindacali dopo vari incontri avviammo un tavolo di concertazione con i rappresentanti della Provincia, da cui dipendevamo, e con la direttrice dell'istituto, che era lei che comunque gestiva la situazione, aveva lei il controllo del personale. All'inizio c'era ostilità, ci furono date risposte negative; però, sempre insieme a questo signor Perri, decidemmo lo sciopero generale dei dipendenti dell'istituto e fummo tutte molto unite e decise nonostante le minacce e finalmente, un po' alla volta, con costanza e con coraggio e anche sopportando, diciamo, delle violenze psicologiche, siamo riuscite a ottenere dei risultati, delle tutele e dei diritti ben definiti, tra cui quello di poterci sposare, avere figli e mantenere il posto di lavoro.

Clemenza Leidi, pur riconoscendo l'obiettivo di «accaparrarsi proseliti», dà merito al rappresentante della Cisl di mostrarsi più aperto al dialogo e «al contatto con la base», invece di mettere semplicemente in pratica le indicazioni del partito.

Noi avevamo allora la vecchia commissione interna, che era diretta da tre. E quello della Cisl, pur avendo il senso di "accaparrarsi proseliti",

però era molto disponibile al contatto con la base; mentre invece vedevo negli altri quella tipologia propria della linea del partito. Se il partito comandava una cosa, vedevi che venivano in fabbrica con l'idea che gli aveva suggerito qualcun altro, non era quella della base.

Si tratta insomma di un modo di fare sindacato diverso, impostato sulla democrazia e sulla libertà. La tessera, secondo Alberta Chierigatti, deve rappresentare un'adesione convinta a un modello preciso. È, dice, una «collocazione».

La tessera penso che sia importante, ma non per i soldi; perché è una collocazione. Io trovo che c'è diversità tra i soggetti. Chi si avvicina alla Cisl è perché gli piace quel tipo di organizzazione e di fare sindacato. E io stessa ho scelto la Cisl perché mi piaceva questo modo di fare sindacato molto democratico. A me nessuno della Cisl mi ha mai chiesto per chi voti; quindi, c'è molta libertà politica e sindacale, c'è molta democrazia e io questo l'ho sempre apprezzato.

Un modo di fare sindacato, conclude Maria Antonietta Guerrini, con cui si sente in sintonia perché «ha messo l'uomo al centro».

Vollì lo statuto della Cisl, vollì vedere di cosa si trattava, e la Cisl mi è veramente piaciuta perché al centro della sua posizione ha messo l'uomo. Non ha messo l'economia, la piramide, il comando... no, ha messo l'uomo al centro, per cui questo era proprio il punto mio di partenza, cioè la valorizzazione dell'uomo e del lavoro ma nella dignità dell'uomo.

Donne in Cisl: venute a «fare il sindacato»

Quasi tutte le testimoni, a un certo punto della loro vita lavorativa, cominciano a svolgere un ruolo attivo in ambito sindacale. Entrano nelle commissioni interne e nei consigli di fabbrica, diventano delegate e operatrici, sono elette nelle segreterie. Alcune concentreranno il loro impegno esclusi-

vamente all'interno del luogo di lavoro, altre ne usciranno per passare alle dipendenze del sindacato. In un modo o nell'altro, il rapporto con l'organizzazione si stringe: si vede e si vive la Cisl sempre più da vicino, ci si integra nei suoi meccanismi, ci si scontra - anche - con le sue rigidità.

Per molte la prima occasione di impegno "sul campo" viene offerta dagli organismi di rappresentanza aziendale. Per Rosina Partelli tutto nasce, per esempio, dalla voglia di far cambiare rotta alla commissione interna della sua fabbrica nell'Alessandrino, per renderla più efficiente e più rappresentativa di una manodopera giovane e femminile.

Sono stata assunta all'inizio del 1967 alla filatura di Pontecurone, una fabbrica tessile con oltre 300 donne. Una realtà molto grande, ma anche qui trovo una situazione analoga: anche qui una commissione interna fatta di soli uomini in una fabbrica prevalentemente di donne; un po' "seduti", viaggiavano sugli allori delle vecchie battaglie partigiane. Ci raccontavano le loro vicende partigiane che io ascoltavo molto volentieri, ma sul piano sindacale non avevano tanta dimestichezza. Per cui, insieme alle altre ragazze giovani come me - anche della Cgil - abbiamo cominciato a mettere in fila i problemi, abbiamo poi fatto anche qui le elezioni della commissione interna e sono stata eletta.

Pochi anni dopo, nel 1972, le prime elezioni del consiglio di fabbrica alla Marzotto di Valdagno (Vi) sanciscono l'inizio della "gavetta" di Maria Trentin: «l'ultima arrivata» - si definisce così - tra i 151 delegati eletti complessivamente in tutti gli stabilimenti del gruppo, «che poi è cresciuta pian piano nel tempo».

L'iniziativa autonoma e la volontà di proporsi, come fanno Rosina e Maria, non costituiscono, in realtà, la regola. Più frequentemente, la decisione di "entrare in gioco" avviene in seguito alla proposta di un operatore o di altri delegati. Giovanna Cartoni e Maria Aramini fanno risalire la loro elezione nelle rappresentanze interne di fabbrica al fatto di aver attirato (involontariamente) l'attenzione di «quelli del sindacato» perché prendevano sempre la parola durante le assemblee.

Come sono entrata a lavorare alla Lebole c'erano già i sindacati e quando c'erano le assemblee io prendevo sempre la parola perché dentro di me c'era sempre questo rapporto negativo a livello padronale e allora il sindacato, vedendo che io prendevo la parola e non mi nascondevo, mi sono venuti a cercare e poi mi sono trovata coinvolta di essere stata subito eletta nella commissione interna.

Inizialmente, quando nel '67 abbiamo fatto le prime tessere, io non mi sono iscritta subito al sindacato. Non ho fatto subito la delegata, però facevo sempre l'attivista, nel senso che cercavo sempre di dare una mano. Ero iscritta come Flm, Federazione lavoratori metalmeccanici, poi abbiamo fatto la scelta confederale e ho scelto la Cisl. [...] Allora, forse, mi avevano evidenziato quelli del sindacato perché quando c'erano le assemblee io riuscivo a prendere sempre la parola. [...] Questo ha fatto sì che mi evidenziassi tra le altre e così alla fine, quando c'è stata l'elezione dei delegati di fabbrica, nel periodo che la Lenco andava male, mi hanno incastrato a fare la sindacalista.

Quel «mi hanno incastrato», detto tra il serio e il faceto, esprime proprio l'idea della non premeditazione, quasi della sorpresa di prendere parte a un'esperienza cui, in precedenza, non si era pensato o che non si considerava tra le proprie prospettive possibili o desiderabili. Un atteggiamento che trova eco in molte voci, tra cui quella di Augusta Restelli che, all'inizio, si dimostra riluttante ad accettare l'impegno aggiuntivo in azienda per non intaccare il tempo che dedica all'Azione Cattolica. Si tratta però di una sfida alle proprie capacità e al monopolio maschile della rappresentanza, perciò, alla fine, acconsente.

Quando sono passata alla De Angeli-Frua nel 1959 - ancora mi interrogo come mai - dopo sei mesi mi sono trovata eletta in commissione interna e allora lì sono incominciati gli impegni sindacali. Però [...] io non ho mai voluto impegnarmi nel direttivo; partecipavo ai congressi, ma non volevo andare lì perché il mio impegno maggiore era l'Azione Cattolica (mi piaceva un sacco!) e le Acli. [...] Ho vissuto in un contesto di donne

che non si facevano mettere i piedi sul collo e questo mi ha molto aiutata, perché quando mi hanno eletto in commissione interna io mi trovavo a svolgere un ruolo ma non sapevo neanche se ne ero capace! Io sono impegnata nell'Azione Cattolica, dicevo! E la prima volta che mi hanno eletto ero la sola donna con nove uomini! Però insomma, un po' di prestigio l'avevo, mi sapevo difendere, ma han sempre avuto un grande rispetto nei miei confronti, devo dire. Ed erano gli anni di tante assunzioni, dove giravano tante ragazze. E allora io mi sentivo un po' più grande di loro perché avevo 20 anni e loro ne avevano 16, 17, 18.

Il filo tra le testimonianze emerge, a volte, oltre che dall'accostamento delle esperienze, dal ricorrere delle stesse parole: a dire di «ritrovarsi eletta», infatti, è anche Florisa Fileri. Nel suo caso, non all'interno di un organismo aziendale, ma nel sindacato provinciale della scuola. La modalità però è la stessa, non per sua iniziativa, ma grazie al direttore e a un collega.

Poi un giovedì santo, il mio direttore mi ha chiesto di accompagnarlo a Ripe. Siamo andati a Ripe e c'era il congresso provinciale del Sinascel. Siamo andati insieme e alla sera mi sono trovata eletta nel consiglio provinciale, che non sapevo neanche bene cosa fosse, però mi interessava, sentivo che mi interessava. Eravamo in due della mia scuola che eravamo delegati oltre al direttore, però il mio collega maschio era più orientato verso la politica e quindi ha detto «Vacci tu» e ci sono andata io. Dopo sono cominciate queste riunioni; ogni tanto mi invitavano, io andavo in Ancona, ho conosciuto tutto un mondo che non immaginavo neanche e che però ho capito che era interessante, perché si poteva guardare nella scuola da dentro, cioè potevi vedere l'aspetto politico, l'aspetto amministrativo, le leggi... E quindi io ho cominciato a provare curiosità e dopo ci andavo regolarmente.

Una certa ritrosia, frutto di sentimenti contrastanti come la modestia, la curiosità e il timore, accompagna molti approcci all'attività sindacale. Una fase dai tempi più o meno lunghi e che può subire accelerazioni improvvise legate a eventi imprevisti. Olga Maranetto, per esempio, operaia alla Inde-

sit di None (To) e iscritta alla FIm, inizialmente vuole tenersi lontana dalle responsabilità: «partecipavo a tutte le assemblee - dice - però non volevo impegnarmi». Poi in un anno, il 1975, rigira la sua vita: prende la patente, riprende a studiare con le 150 ore e decide di diventare delegata, cedendo alle insistenze delle sue colleghe.

Ho detto alle mie compagne: io accetto di fare la delegata, ma voi vi tesserate alla Cisl. Ok. Allora avevo le donne che il 99% erano iscritte alla Cisl, nel mio reparto ma anche negli altri. C'era una bella forza!

Altrettanto imprevisto - quanto determinante - per chi già gravita, seppure a una certa distanza, nell'orbita del sindacato può essere il trasferimento in un altro reparto. All'Olivetti, Laura Dagasso decide di impegnarsi quando vede il suo nuovo caposquadra eccedere nei controlli sulle lavoratrici.

Quando mi han chiesto di fare la delegata negli anni Ottanta - perché io non è che lo cercassi, anche se andavo sempre a chiedere informazioni, ma mi tenevo abbastanza da parte - ho deciso di accettare quando sono andata a lavorare in un reparto di sole donne. Io vedevo che andavano a chiedere al caposquadra cosa e quanto dovevano fare; lo sapevano, ma alcune dovevano andare a chiedere quasi tutti i giorni la conferma. Allora ho detto: non è possibile! Anche se devo dire che i "capi" ci tenevano a tenere le maestranze ben sotto il loro dominio. Anche perché non è che ce n'erano tante di delegate donne, e di delegate Fim Cisl in particolare.

Laura ha il sospetto che il comportamento del caposquadra sarebbe stato diverso con un gruppo maschile. In quanto donna si sente chiamata in causa per rivendicare la capacità delle sue colleghe di gestire e portare a termine in autonomia il proprio compito, così come era prassi negli altri reparti. E il suo impegno diventa importante anche dal punto di vista della rappresentanza femminile nell'azienda, considerata l'esiguità delle delegate.

L'idea di dovere e potere fare qualcosa, in quanto donne, per migliorare la condizione lavorativa femminile compare spesso, pur con diversi gradi di intensità, tra le motivazioni che hanno portato le testimoni alla scelta di fare

sindacato attivo. Cristina Gioiosi se lo pone apertamente come obiettivo non appena viene assunta alle Poste.

E quindi sono entrata immediatamente nel sindacato anche se, arrivata nel sindacato, non è che potessi fare grandi cose; però ho sempre pensato che l'unione fa la forza. E, entrando nel sindacato, quasi subito (cioè il tempo minimo indispensabile per poter entrare nelle segreterie) sono entrata nella segreteria del Silulap (a quell'epoca si chiamava così): la prima donna che è entrata in una segreteria sindacale. E anche lì facevo la rappresentante delle donne perché chiaramente questa era la questione.

Cristina entra nel sindacato per fare la «rappresentante delle donne»: la questione per lei è «chiaramente questa». Perché il bisogno di rappresentanza non riguarda soltanto i luoghi di lavoro; se «l'unione fa la forza» e se sempre più donne sottoscrivono la tessera sindacale, è necessario che questa loro presenza si rifletta anche all'interno dell'organizzazione, a partire dalle strutture di categoria. Quando si candida e poi entra in segreteria, Cristina - come molte altre testimoni - diventa pioniera in un territorio organizzativo fino ad allora esclusivamente maschile.

Donne che si impegnano per le altre donne. Lavoratrici che si assumono la responsabilità di farsi portavoce delle principali difficoltà che la manodopera femminile continua ad avere nonostante l'evoluzione dei provvedimenti normativi. Che le donne siano le migliori agenti per la sindacalizzazione delle loro colleghe (e, a volte, anche dei loro colleghi) appare in maniera piuttosto evidente dalle esperienze di Adele Marcelli tra le commesse della Standa di Ascoli Piceno e di Elvira Iacovissi a Sora (Fr), cui «non sfugge un'insegnante di scuola materna da iscrivere alla Cisl». Anche chi, come Maria Antonietta Guerrini, esce dalla fabbrica «per fare il sindacato con le donne, cioè per iscrivere le donne al sindacato» non si limita a seguire le indicazioni che vengono dall'organizzazione - che punta sui settori a largo impiego di manodopera femminile - ma mira a guadagnare spazio per una categoria ancora troppo debole.

Nonostante appaia chiaro, dalle esperienze finora riportate, il ruolo centrale che le donne erano in grado di svolgere come “ponti” tra i luoghi di

lavoro e l'organizzazione, dai racconti che riguardano i rapporti all'interno della Cisl emerge il ritratto di un ambiente che non sempre le accoglie senza riserve. Proprio Antonietta offre, in tal senso, un aneddoto eloquente che risale al suo secondo giorno di lavoro come sindacalista alla Cisl di Latina: è il 2 maggio 1960.

Mi ricordo che la mattina dopo un collega mio della Cisl mi fa: «Signorina, per cortesia mi batte questa lettera?». E io dissi: «Perché, le fanno male le mani? Non se la può battere da solo? Se non si sente bene, d'accordo, ma se si sente bene se la batta da sé, io non sono venuta qui a fare la dattilografa, io sono venuta qui a fare la sindacalista». Mi vedo uno sguardo talmente stupito: «Signorina, a lei qui chi ce l'ha mandata?». «Ma chi ci ha mandato lei!» gli risposi. E così cominciammo.

Pochi anni dopo, anche Caterina Pennacchio, appena eletta nella commissione interna della Selenia di Giugliano in Campania (Na), non può certo dire di essere stata aiutata a integrarsi.

*Io mi ritrovai a fare sindacato con un certo *** che, tra l'altro, era un po' sordo e che non comunicava in assoluto con niente e con nessuno; quindi ero proprio come - come si dice a Napoli - l'asino in mezzo ai suoni, non sapevo assolutamente che pesci prendere. Quindi, di giorno in giorno, io comunicavo con il segretario della Fim provinciale per sapere cosa dovevo fare: mi sono ritrovata in una situazione di assoluta difficoltà perché non avevo punti di riferimento.*

Episodi simili si riscontrano in quasi tutti i settori produttivi, particolarmente quando la maggioranza delle iscritte e delle delegate è costituita da donne, mentre la dirigenza del sindacato di categoria rimane appannaggio esclusivo maschile. Si parla del tessile, ma non solo: del commercio, della scuola, della pubblica amministrazione e anche di alcune aziende metalmeccaniche. È una situazione che generalmente viene accettata come dato di fatto, ma che non può mancare di generare una certa frustrazione e insoddisfazione, quasi fosse un "tradimento" della promessa di dare va-

lore alle istanze di rappresentanza collettiva che era stata all'origine della scelta di impegnarsi attivamente nel sindacato. Nessuna, tra le testimoni, si lascia però scoraggiare da quella che, da parte maschile, Dina Fiorotto chiama apertamente «ostilità», quando non addirittura «disgusto». Anche se «secondo loro non era[no] all'altezza» le donne non si lasciano escludere e portano avanti il proprio compito di rappresentanti e la propria idea di sindacato perché le conferme di cui hanno bisogno non dipendono dai comportamenti altrui ma dai principi generali della Cisl, in cui continuano a riconoscersi. Comune a molte è l'esperienza che Maria Aramini ha nella Flm prima e poi nella Fim:

È stato difficile perché anche nel sindacato i delegati stessi le donne non le considerano. Ce ne è voluta anche per me, nella mia categoria, a farmi sentire. Mi chiamavano “la pasionaria” perché parlavo di getto, però quello che dovevo dire lo dicevo. Però devo dire la verità: su cento delegati regionali, quando andavo agli incontri, ci saranno state dieci donne e di queste dieci donne ero l'unica che parlava. [...] Ero l'unica che parlava perché qualcuna, se provava a parlare, gli uomini delegati facevano quei sorrisetti di compiacimento come per dire «sei una stupida, non vali niente». Anche se come lavoratori eravamo più donne che uomini, i delegati li facevano gli uomini e lo gestivano come faceva comodo a loro, anche quando c'erano i problemi, come quelli dei figli e di coniugare gli orari di lavoro, che erano prettamente femminili... Però contavamo poco anche a livello sindacale, per gli uomini sembrava che erano cosette quelle che chiedevamo.

I tre ordini di problemi che si possono identificare nella testimonianza di Maria ritornano poi anche in altre voci: la scarsa presenza femminile, la sufficienza con la quale vengono trattate le poche donne presenti e la poca importanza attribuita alle problematiche della conciliazione tra famiglia e lavoro da parte della dirigenza maschile. Questo stato di cose evoca a Giovanna Cartoni l'immagine del sindacato come di un «regno maschile», di cui le donne storicamente non fanno parte; immagine che viene confermata da Giovanna Ventura in riferimento al sindacato degli enti locali di Torino in cui,

ancora negli anni Ottanta, «non c'era discussione» in merito a chi spettasse le posizioni dirigenziali.

La situazione nel sindacato era identica: c'era una prevalenza maschile. Lì in Comune qualche donna che faceva attività sindacale c'era, se non altro perché il Comune organizza anche gli operatori scolastici e quelli dei servizi sociali, che in gran parte sono donne. E quindi qualche donna che girava nel sindacato c'era già, però anche qui limitata: cioè, puoi partecipare, però la dirigenza è maschile e su questo ovviamente non c'era discussione, era così nei fatti.

Allo stesso modo nel tessile, settore tradizionalmente a grande concentrazione di manodopera femminile, l'esempio della Marzotto, già accennato da Maria Trentin, non può che avvalorare la sproporzione nei generi tra rappresentanti e rappresentate, aggiungendo però un altro elemento: se nei reparti a prevalenza femminile era semplice diventare delegata, meno agevole era il passaggio ai livelli successivi. Così racconta Maria:

Ovviamente nei reparti di sole donne era scontato che trovavi solo donne a far le delegate. Però sui 151 delegati, come donne eravamo proprio poche e solo quelle delle confezioni; quindi, in tutto il comparto del tessile, erano prevalentemente uomini. Diciamo che poi la cosa è cambiata di più man mano che tu salivi i gradini. [...] Più su andavi più difficoltà trovavi.

Difficoltà ben identificate da Caterina Pennacchio che, dalla commissione interna della Selenia, era salita di qualche gradino, diventando segretario organizzativo della federazione tessile di Napoli tra il 1976 e il 1977.

Io, come operatore sindacale, sono riuscita a essere segretario organizzativo dei tessili. Naturalmente questa cosa veniva vista male, ma molto male dagli operatori sindacali di sesso maschile, perché naturalmente: «Che è 'sto fatto che una donna si mette pure a fare la segretaria organizzativa di una categoria, ma che scherziamo?» e poi gli spazi erano pochi e se c'erano dovevano essere occupati dagli uomini.

Questo genere di convinzioni Caterina le ritrova quotidianamente nel suo collega di segreteria, con il quale, non a caso, ha litigi continui.

Il contrasto tra me e il segretario politico non è mai venuto meno, nel senso che ci siamo contrastati su moltissime cose: io non dividevo né il modo di fare sindacato da parte sua né alcune scelte che si facevano anche sul piano delle relazioni. Per esempio, una delle cose che non dividevo era il fatto che praticamente venivo vessata da lui molto ferocemente nell'arco dell'anno, però l'8 marzo mi regalava il mazzolino di fiori. Quindi io, in una delle occasioni di questo regalino, l'ho cestinato in sua presenza, in modo da fargli capire che io avevo bisogno di essere trattata bene tutti i giorni della mia vita e non solo quello dell'8 marzo.

Per Caterina la crescita professionale e la gratificazione personale si trasformano in una lotta costante per affermare e difendere la legittimità della propria posizione alla quale, oltre tutto, era stata chiamata proprio per dare rilievo al peso della componente femminile tra le iscritte della federazione tessile.

L'ostilità sperimentata da Caterina non trova molti riscontri tra le testimoni. Per lo meno, non con questo livello di scontro aperto. Nella maggior parte dei casi ci si limita a rilevare il senso di diffidenza o di superiorità più o meno velato cui accennava Maria Aramini. Da altre interviste, però, si potrebbe dedurre che la ragione per cui non vengono riportati grandi conflitti all'interno delle dirigenze sindacali sia lo scarso numero di donne che proseguiva la carriera nell'organizzazione. Poche donne, pochi conflitti.

Poche donne, perché la maggioranza non esce dai confini delle rappresentanze di fabbrica. Ad alcune non interessa, sono soddisfatte di quanto riescono a fare come delegate; altre si accontentano, perché non viene offerta loro la possibilità; altre ancora non reputano fattibile un impegno maggiore perché, avendo una famiglia, non ne avrebbero il tempo. Laura Dagasso, per esempio, dichiara che la «possibilità di andare avanti» non l'ha mai attirata.

Nel sindacato c'era rispetto per le donne e c'era anche la possibilità di andare avanti, se si voleva, ma io non ho mai voluto. Non ho mai chiesto, non ho mai preteso. [...] Io non ho mai avuto difficoltà come donna nel

sindacato. Devo essere sincera, non ho mai preteso troppo, non ho mai voluto essere una “super”, perché bisogna stare tutti nello stesso livello e credo che nella Cisl le donne non le hanno mai scartate, anzi.

Silvana Bettitelli condivide la soddisfazione di Laura per il suo lavoro di delegata, aggiungendovi altre motivazioni.

Non ho mai visto donne nella dirigenza della mia categoria ai miei tempi; anche se eravamo quasi tutte donne, i dirigenti erano maschi, erano uomini. Invece ho visto donne dirigenti sindacali alla Cgil. [...] Il motivo, secondo me, è che le donne a quei tempi si occupavano poco di sindacato, anche questo è un fatto vero. Naturalmente erano poche e avevano meno possibilità di arrivare ai vertici. [...] Io, a dir la verità, personalmente non ho mai ambito a diventare dirigente sindacale, questo è vero; mi interessava molto il lavoro e, naturalmente, all'interno del lavoro che venissero dati tutti i diritti che avevamo raggiunto. [...] A quei tempi l'uomo si occupava meno della famiglia di adesso, per cui l'uomo era più libero, anche dai problemi familiari. [...] La donna comunque a quei tempi, negli anni Settanta, Ottanta, era lavoro e famiglia, mentre l'uomo poteva anche avere, diciamo, attività al di fuori del lavoro e della famiglia, era più libero.

Anche Adele Marcelli, presa tra lavoro, famiglia e sindacato, non sembra aver avuto il tempo materiale di ipotizzare un altro tipo di impegno.

[I posti di responsabilità nel sindacato] non te li davano proprio. Ma poi guarda, una come me che lavorava, con la famiglia... ma che ambivo? Per me era già tanto quello che facevo lì dentro, e lo facevo con amore, proprio con trasporto: non potevo proprio ambire ad altre cose.

Al contrario, Anna Cavasino rimpiange un po' le opportunità non realizzate.

Io avrei voluto fare sempre sindacato; però, ricordiamoci che negli anni Settanta, in Sicilia, io non so se ci sono casi di donne che sono riuscite a

portarsi avanti sindacalmente. Io ho collaborato, nel senso che se c'erano manifestazioni da fare le ho fatte tutte. [...] Io sono sempre stata iscritta al sindacato, ma non ho mai fatto parte del sindacato, ma non perché io non avessi voluto, non mi è mai stata data la possibilità.

Marisa Romano e Florisa Fileri ripropongono invece l'idea che la carriera sindacale sia difficilmente sostenibile quando si ha una famiglia.

Ho avuto un'ottima accoglienza, anche se in quegli anni il ruolo delle donne non era ancora... sindacalizzato, diciamo. In Cisl abbiamo sempre vissuto la parità, però ovviamente tutto il sociale intorno a noi è sempre stato che il ruolo dell'uomo era quello del sindacalista e il ruolo della donna poteva essere di supporto, senza prendersi responsabilità e senza allontanarsi dalla famiglia, perché l'impegno sindacale richiede anche, qualche volta, di allontanarsi.

Eravamo una categoria di donne i cui dirigenti erano quasi tutti uomini. Infatti la prima segretaria nazionale, che è stata Daniela Colturani, è stata una rivelazione. Era il periodo in cui si è fatta la Cisl Scuola, dell'unificazione tra Sinascel e Sism, e infatti lei fu la segretaria generale e il vice, invece, era l'ex segretario del Sism, che era un preside di scuola media. In queste riunioni nazionali le donne saranno state un 10%. Poi man mano crescevano, eh. Man mano che passavano gli anni ce n'era sempre qualcuna in più, però comunque sempre poche. E questo io lo capivo, perché io ero libera di alzarmi la mattina alle 4, prendere il treno, partire e tornare a casa la sera; una donna con dei figli questo non ce la fa a farlo. Mi dispiace, ma è così.

Le poche che riescono a raggiungere una posizione di responsabilità nell'organizzazione sanno che devono confrontarsi con un ambiente, con orari e con ritmi di lavoro di stampo maschile. È questo un aspetto che viene rimarcato in via generale, non sempre con intenti polemici, ma per sottolineare la difficoltà di far convivere sotto lo stesso tetto persone che - pur condividendo gli obiettivi del proprio lavoro - hanno modi diversi e necessità

diverse per svolgerlo al meglio. L'esito più probabile, secondo Florisa, è quello che le donne, per farsi accettare, si uniformino, magari involontariamente, al modello maschile dominante.

[Arrivare a ruoli dirigenziali per le donne nel sindacato] non è mai stato facile, credo, perché era - e secondo me è ancora - un mondo molto segnato dal maschilismo. Cioè, tu sei la donna, lo vuoi fare? Però ti devi comportare da uomo. Fallo, ma fallo come lo faccio io. Questo anche da noi, che eravamo per la maggior parte donne, sentivo anche nel nostro ambiente questo fatto, cioè quando dicevo: «Insomma, facciamo un discorso più da donne!» qualcuno rideva, perché non riuscivano assolutamente a capire che forse il sindacato poteva anche assumere delle modalità, delle mentalità, dei sistemi diversi: meno parole e più fatti. Io ho notato che agli uomini sindacalisti piace tanto parlare. Un po' anche a me, però questo perder tempo una donna non lo può fare.

Un pericolo, quello di “mascolinizzarsi”, cioè di rinunciare a portare nell'organizzazione idee e modelli più rispondenti alle esigenze femminili, che Giovanna Ventura ha ben presente nel momento in cui viene eletta nella segreteria Cisl di Torino. Al caso, per ricordarglielo, ci pensa un regalo simbolico.

Le donne del gruppo il giorno della mia elezione mi hanno regalato una cravatta, dicendomi di non usarla mai, cioè di non trasformarmi mai in un uomo. Come monito. Io la conservo gelosamente, perché è stato un bellissimo gesto da parte di tutte le donne e mi sono sentita una grande responsabilità, perché era ovvio che si voleva far seguire, a una che passava, tante altre.

La cosa difficile non è soltanto entrare nel gruppo dirigente, bensì anche continuare a lavorarvi quotidianamente. E se non si è pienamente a proprio agio può capitare di non reggere alla pressione, di sentirsi costantemente sotto esame da parte dei colleghi, giudicate con una severità che agli uomini invece non è applicata, come racconta Carmela Vernetti.

Nel 1988 credo che ci fosse la necessità di far entrare anche le donne nel sindacato perché la Cisl era tutta al maschile. E quindi io fui individuata e mi proiettarono alla Ust per il coordinamento territoriale e poi per il coordinamento regionale alla Usl. Quello che ci sentivamo sempre dire - per lo meno io nella mia categoria, ma era un riscontro che avevo anche da altre amiche - era: «dovete dimostrare di». E quella era una battaglia continua, perché noi donne all'interno del sindacato dovevamo dimostrare una capacità che poi loro uomini non avevano, purtroppo lo devo dire. Tant'è che a noi donne la Cisl ci fece fare proprio un corso di formazione sindacale - addirittura come si impostava un volantino o un manifesto, e fu una bellissima esperienza - quindi noi donne avevamo la base come sindacaliste e i maschietti invece no, presi così, dal mucchio.

Nonostante un quadro non del tutto favorevole, nessuna testimone dà dei suoi rapporti interni all'organizzazione un'immagine totalmente fosca. Certo, come dice Luigia Alberti, le donne «faticavano di più perché c'erano più uomini», ma le difficoltà non hanno impedito la crescita - seppure lenta - della partecipazione femminile, che per Maria Antonietta Guerrini è la conquista di maggior valore.

Per 16 anni sono stata sola nel Consiglio generale della Cisl di Latina come donna. E praticamente mi sembrava che gli altri avessero preso con un certo sussiego la mia parte di donna all'interno del Consiglio generale. E allora dovevo lottare, perché me li trovavo se non tutti, molti contro. Perché è vero, nel sindacato prima di far entrare le donne ce ne è voluta, anche nella Cisl. Piano piano però siamo arrivate, ora ci siamo in molte, siamo riuscite a fare un buon lavoro.

E continua poi fornendo il suo particolare approccio alle resistenze che ha incontrato lungo la strada, cioè andare avanti nonostante tutto e tutti a fare ciò che aveva scelto: il sindacato.

Io però credo di aver vissuto il periodo più felice. Al centro della vita sindacale di Latina, anche se con le varie peripezie per cui il segretario

provinciale ha provato anche a licenziarmi... Praticamente a me non m'è mai importato niente perché io dicevo sempre - e continuo ancora a dire - che a me paura non mi fa nessuno, per il semplice fatto che gli altri sono come me, per cui siamo tutti alla pari.

L'importante è non arrendersi di fronte agli ostacoli iniziali, svolgere il proprio lavoro con serietà, dimostrare di esserne all'altezza, e riuscire, alla fine, a trovarsi a proprio agio. Sono ancora le parole di Florisa Fileri a ricordarlo a nome di tutte.

Ci voleva un po' di tempo per farsi prendere sul serio. Però quando avevano capito che comunque sapevi fare degli interventi, sapevi parlare, avevi comunque un'opinione e, soprattutto, lavoravi e portavi tessere - perché le tessere vengono se tu lavori, sennò non vengono - allora dopo c'era stima, dialogo, si stava bene.

Anche le voci più critiche lasciano intravedere spiragli di luce. Magari non immediatamente, ma l'impegno costante in generale ha pagato, soprattutto se col tempo altre donne si sono inserite nelle strutture. È il principio «l'unione fa la forza» enunciato da Cristina Gioiosi: quanto più cresce il numero delle donne, tanto più facilmente se ne sentirà l'impronta.

Non per tutte, comunque, l'ingresso in Cisl ha comportato difficoltà: molte hanno incontrato subito persone con le quali stringere rapporti non meramente lavorativi ma di stima e di amicizia, a partire da chi le ha accompagnate nella fase di "apprendistato" della professione. Maestri e maestre di sindacato che vengono ricordati sempre con grande affetto.

In riferimento a questo tipo di colleghi, gli aggettivi più ricorrenti sono «educati», «rispettosi», «competenti»: se ne rimarca la disponibilità, la capacità di dialogo, il valido sostegno dato nel percorso personale di crescita nell'organizzazione. A tale riguardo ci sono le opinioni di Giuseppina Iannaccone, Elvira Iacovissi e Silvana Bettitelli.

Debbo dire che sono stati sempre dei bei rapporti, perché gli uomini della Cisl sono stati sempre dei grandi uomini, molto educati. Per lo meno

quelli che erano più grandi di noi; poi quelli che avevano più o meno la mia età, che pure c'erano nelle varie categorie, eravamo coetanei, per cui andavamo benissimo d'accordo.

Io mi sono trovata benissimo con i colleghi, mi hanno portato sempre tanto rispetto e abbiamo lavorato gomito a gomito senza problemi. Non ho trovato differenze. Sempre nel sindacato sono stata bene, erano tutte persone molto socievoli, molto brave, molto rispettose; dico francamente, non ho avuto assolutamente problemi. [...] È stata un'esperienza bellissima, perché io - si può dire - mi sentivo un po' l'ultima ruota del carro; ma la gente intelligente è sempre tanto disponibile. Sinceramente, mi sono trovata bene per questo.

[I rapporti con i segretari della categoria erano] ottimi, tutte le volte che avevamo bisogno di loro si facevano trovare, puntuali e con le informazioni che noi cercavamo, con consigli ecc. Noi, quando avevamo un problema, ne andavamo a discutere con loro.

A molti uomini viene riconosciuto il merito di aver saputo vedere in loro delle potenzialità da sviluppare e da valorizzare. Non solo - e non tanto - perché donne, ma semplicemente perché erano persone che dimostravano di avere una propensione verso il lavoro del sindacato e che meritavano, dunque, di essere messe nelle condizioni ideali per dispiegarla. Alberta Chieregatti la paragona a una sfida che - come già diceva Maria Antonietta Guerrini - si vince solo se si è determinati e convinti di quanto si sta facendo.

Dai colleghi, anche della Cisl, ho avuto molto rispetto. L'unica cosa è che, quando la donna ha un ruolo importante, l'uomo dice: vediamo che cosa sai fare. E io che sono così [batte le nocche sul tavolo] riesco sempre a fare tutto, questa è stata la mia vittoria. Se venivano, io li coinvolgevo; se volevano mi seguivano, e comunque poi mi seguivano, perché ci rimettevano loro. Però debbo dire che sempre gli uomini della Cisl mi hanno spinto in avanti, ho avuto degli amici molto cari che mi

conoscevano, sapevano l'amore che ci mettevo e non ho mai privilegiato i fatti personali o la carriera a discapito della Cisl.

Certo, si potrebbe obiettare che sono sempre degli uomini a selezionare le “donne meritevoli” e poi a spingerle in avanti ma, come abbiamo visto, tra gli anni Sessanta e Settanta non avrebbe potuto essere altrimenti. Una selezione in cui Rachele Pennati vede una punta di autoritarismo.

Le persone vengono individuate prima di essere scelte; poi, quando te lo dicono, hanno già scelto per te e tu devi - anche se puoi rifiutarti naturalmente - aderire.

Mentre Augusta Restelli sembra più vicina all'opinione di Alberta.

Mi hanno sempre - ecco, io devo dire questo alla Cisl - mi hanno sempre portata, mi hanno sempre proposta, non mi han lasciato neanche il tempo di rivendicare, è la verità.

In verità, le valutazioni non sono definitive, maturano con gli anni e con le situazioni. La stessa Augusta non sembrava molto disposta a lasciarsi “portare avanti” dal suo segretario generale, quando la sollecitava a passare dalla rappresentanza di fabbrica alla professione di sindacalista.

Io, come ti dicevo, non volevo [lasciare la fabbrica]. Il nostro sindacalista, che anche lui proveniva dal Centro studi di Firenze, che si chiama Roncen ed è di Belluno, ha un lutto in famiglia e lo richiamano a Belluno. Allora son venuti e mi han detto: «Adesso non puoi dire di no, è una necessità! Esci almeno per due mesi». E così è stato. Il 10 ottobre del 1968 io sono uscita dalla fabbrica: erano gli anni della contrattazione aziendale, dei congressi sull'autonomia... erano anni forti. Non ero neanche nel direttivo perché non ci ho mai voluto essere. Partecipavo ai congressi e dicevo: io non ho tempo di venire ai direttivi perché alla domenica devo andare in giro per le parrocchie, come faccio a venire? Perché allora si facevano le riunioni al sabato pomeriggio e alla domenica. E allora esco. Mi ricordo

che c'era Clementi, che era il segretario generale dei tessili di Varese, e mi dice: «Non vorrai mica stare due mesi: facciamo almeno sei mesi, poi devi decidere». Perché non c'era ancora lo Statuto dei lavoratori nel 1969, è arrivato col maggio del 1970, e per lavorare nel sindacato dovevo licenziarmi dalla fabbrica. [...] Cos'è successo, arriva il sesto mese e Clementi - una cosa che non gli ho mai perdonato - ha telefonato lui in azienda: chiudete il rapporto di lavoro perché lei fa la sindacalista. Come osi tu farlo al posto mio!? È stata una tragedia, però alla fin fine ho accettato e sono stata 26 anni. Gli avevo detto: io rimango se faccio il Centro studi; e ho fatto un anno al Centro studi.

Il quadro risulta complesso e carico di contraddizioni. La scelta di affidare ad alcune donne maggiori responsabilità - riconoscendone e valorizzandone così la competenza - ha valenza negativa perché è una decisione arrivata dall'alto? Sono le donne a resistere quando è il momento di avanzare di carriera? Augusta, alla fine, deve riconoscere che il suo caso può quasi essere considerato un'eccezione.

Non è vero che tutte le donne dopo sono state portate così perché in giro - poi io seguivo l'organizzativo a livello nazionale - sono andata in giro anche a fare battaglie per valorizzare le donne. [...] La mia non era la storia di tutte le donne: altre han dovuto sempre lottare per proporsi, per essere accettate, per essere valorizzate.

In quelle battaglie gli avversari spesso sono gli uomini, ma le critiche di Augusta non sembrano avere una motivazione prettamente di genere; sono forse più orientate verso dei meccanismi interni che non sempre premiano il merito come dovrebbero. Quando invece questo accade non ha molto senso sminuirne il valore connotandola come una decisione maschile; è un'opportunità da sfruttare in sé, per la persona. Anche Florisa Fileri viene scelta da un uomo, ma più importante, per lei, è il fatto di aver scoperto un «lavoro appassionante».

Poi è successo che il segretario provinciale ha lasciato, si è dimesso, ma mi aveva comunque invitato a un corso di formazione in Abruzzo.

Io sono andata a questo corso di formazione: le tematiche erano interessanti e poi ho visto che c'era un bell'ambiente, gente che parlava tra di loro, amici... mi ci sono trovata bene. Poi lui ha suggerito che io prendessi il suo posto. Nessuno mi voleva, perché figurati... una ragazza, giovanissima, poi io dimostravo meno di quello che avevo (da una parte mi faceva piacere, ma delle volte era un handicap, perché non mi prendevano mai sul serio!). Però poi alla fine è prevalsa l'idea che comunque dovessi essere io a prendere questo incarico perché, facendo la scuola a tempo pieno, lavoravo un giorno alla mattina e un giorno al pomeriggio e quindi quando ero libera la mattina potevo andare al provveditorato. E così ho fatto, perché quell'anno non avevo l'esonero. Ho finito la mia classe e poi mi han detto: «A questo punto devi prendere l'esonero, perché sennò non si può andare avanti». Allora ho preso questo esonero e ho detto: va bene, proviamo per un anno. E son diventati 21. Nel senso che poi comunque era un lavoro appassionante e allora di anno in anno dicevo: vabbè, rimango.

Come ad Augusta, non sfugge a Florisa il fatto di essere un'eccezione. Ma quel che conta è la possibilità di far valere la propria posizione a favore di altre donne.

Però io mi sono resa conto, comunque, che ero una specie di mosca bianca. Io sono stata la prima donna dirigente sindacale della provincia di Ancona. Per lo meno non ne ho conosciute altre prima di me, non so se ce ne sono state prima. Ma mi sono resa conto di essere una mosca bianca la prima volta che sono andata in banca a riscuotere un assegno e mi hanno chiesto: «Ma lei ce l'ha la firma?». «Veramente sono io che firmo». «Ah...». «Sì, sono il segretario provinciale». Pensavano che fossi un'impiegatina così, che loro non conoscevano e quindi non si fidavano neppure a pagarmi l'assegno. Quel giorno veramente ho capito di essere una mosca rara che poteva cominciare qualcosa di nuovo. Allora ho detto: sì, lo faccio, perché è giusto. E poi il mio predecessore mi aveva detto: «Dai, accetta! Vedrai che bella lezione che diamo alle femministe!». Perché le femministe facevano tanti discorsi molto campati per aria e poi in realtà non combinavano niente. E

invece fare un lavoro così per loro diventava anche un segno di come si è veramente femministe, non solo a chiacchiere.

La possibilità di contribuire a migliorare la condizione femminile, di essere «veramente femministe, non solo a chiacchiere» è tra i motivi principali per i quali le testimoni si appassionano - a qualsiasi livello - al lavoro sindacale, ma non è l'unico. Rimangono conquistate, infatti, anche dalle opportunità che il sindacato offre loro dal punto di vista della socialità, della mobilità, della formazione. A volte quest'ultimo aspetto riunisce in sé gli altri due e diventa un momento di crescita completo, al quale viene riconosciuto un valore educativo e culturale di grande rilevanza per la propria vita.

Molto ambita era la possibilità di andare al Centro studi di Firenze, inaugurato nel 1951 per dare alla Confederazione appena costituita un punto di riferimento centrale per la preparazione dei nuovi dirigenti. I corsi più impegnativi duravano otto mesi - quasi quanto un anno scolastico - durante i quali veniva impartita un'istruzione che spaziava dalla pratica sindacale vera e propria alle materie teoriche, la storia, l'economia, il diritto. Soprattutto, si insegnavano le basi di una «cultura sindacale marcata Cisl» (Carera 2007). Tra coloro che lo hanno frequentato, Luigia Alberti, nel 1963.

Al Centro studi sono stati sei, sette mesi belli, importanti [...]. Al Centro studi c'era a insegnarci il prof. Romani, il prof. Frigerio di Varese, avevamo la dott.ssa Corso, che lei veniva dalla Calabria e dormiva lì con noi. E quindi si lavorava! E avevamo una piccola paghetta al Centro studi; naturalmente, siccome avevamo un animo rivendicativo, ci insegnavano innanzitutto l'autonomia, la democrazia, la Cisl, ci insegnavano il risparmio contrattuale (io feci la tesina finale sul risparmio contrattuale), un po' di diritto... E lì è stato bello, per amicizie, per quello che ho imparato; all'inizio credevo di avere più difficoltà per la diversità coi diplomati, ma avevamo degli insegnanti bravissimi. E c'era questa figura che era la coordinatrice femminile nazionale Alessandra Codazzi, che ci seguiva come figlie.

Oppure, qualche anno prima, Maria Antonietta Guerrini, che non si ferma tanto sulla sua permanenza a Firenze quanto sui motivi che l'hanno

indotta ad accettare un'offerta che, per lei e per la sua famiglia, implicava un grosso rischio economico.

[Primo Antonini mi disse:] «Ora vai sei mesi a Firenze e te ne vai al Centro studi della Cisl». Dico: «Senti un attimo, eh, mio caro; mio padre ha comprato casa, io ho firmato le cambiali per poteje pagà casa. Io non mi posso permettere il lusso di perdere il mio reddito, perché con quello ho garantito l'acquisto dell'alloggio per i miei, per cui mi dispiace, non posso». Allora Primo Antonini mi disse: «Se tuo padre non ce la dovesse fare a pagare quello che tu hai firmato, bene io ti garantisco che la maniera per aiutarlo la troviamo». Al che questo mi lasciò veramente stupita, e gli dissi: «Devo capire ancora il perché». E Primo Antonini mi disse queste parole: «Il sindacato deve investire sui giovani e sulle donne e questo investimento deve essere assolutamente fatto». «Se è così, sento i miei e parto». E sono andata a Firenze. [...] A Firenze sei mesi è stato un capolavoro, perché mi s'è aperta la mente, abbiamo fatto dei lavori formidabili anche se eravamo una ghenga di 26 persone, ma veramente me li ricorderò finché vivo. Perché eravamo tutti giovani; pensa che un giorno è venuto Storti a trovarci e l'abbiamo accolto con Bandiera Rossa! È stato formidabile!

Anche a Francesca Meneghin la preoccupazione di non far mancare alla sua famiglia il sostegno economico spaventa un po', prima di decidere di partire per Firenze.

Pastore dice a Pavan (on. Agostino di Treviso): «Manda la Francesca alla scuola per dirigenti sindacali, è già preparata». [...] Ho pagato sin dall'inizio per quella scuola, perché io avevo uno stipendio doppio, forse triplo di quello che per nove mesi mi ha dato la Cisl. È là: sono 40.000 lire per me, che dovevo vivere in quel di Firenze, e 10.000 lire per la mia famiglia. Quindi non ho solo pagato in tempo per la Cisl, ma ho pagato in denaro e ho pagato in salute. [...] Una scuola, faccio presto: durissima. Io ho detto che ero abituata alla scuola delle Acli, anche a quella del sindacato, ai corsi del sindacato, ma questa era una scuola a livello universitario! Io ho creduto di morire.

La formazione sindacale non si fa soltanto al Centro studi: le iniziative si moltiplicano fin dagli inizi su tutto il territorio nazionale e non. Grazie ai rapporti che la Cisl instaura con gli altri sindacati democratici a livello internazionale vengono, per esempio, organizzati scambi (rivolti soprattutto ai giovani) che - per le donne in particolare - costituiscono un'occasione a quel tempo quasi unica di fare esperienza all'estero. Maria Lissi, della zona di Como, partecipa a una delle prime iniziative di questo genere e il suo racconto rispecchia l'entusiasmo che l'accompagnava.

Mi sono inserita subito, anche grazie all'aiuto della Ramponi. Anche quando hanno scelto chi doveva andare in Germania è stata la Maria Ramponi, non è che ho alzato la mano io! Io l'ho fatto due anni consecutivi, 1952 e 1953: era uno scambio. I tedeschi venivano qui tutti gli anni in campeggio su a San Maurizio e Brunate, però alla Cisl di allora c'erano l'avvocato Sala e il dottor Valsecchi e andavano su a trovarli: andavano su e ci portavano anche noi perché eravamo i giovani della Cisl. Per cui c'è stato questo legame che ci ha unito. Tanto è vero che poi abbbiam scambiato i turni e noi andavamo anziché in campeggio ci offrivano l'ospitalità nelle loro Case della gioventù a Fulda. Eravamo tutti giovani! Si è dormito sempre un po' così... il primo anno dormivamo in una specie di motel, dormivamo in quattro o cinque in camera assieme. E, per esempio, nessuno poteva venire in camera delle donne ma veniva il figlio minore del dott. Valsecchi a tirarmi le tende alla notte perché sennò non si dormiva. [...] Si cantava sempre, specialmente le canzoni di montagna, e avevamo sempre un nugolo di persone tedesche che ci battevano le mani.

I corsi a più ampia partecipazione e accessibilità sono però quelli svolti a livello territoriale o categoriale. Corsi tendenzialmente brevi, di formazione generale, di aggiornamento o di approfondimento di aspetti specifici della pratica sindacale. Le testimonianze ne menzionano moltissimi, a dimostrazione di uno sforzo didattico da parte dell'organizzazione volto a dare un supporto costante agli operatori e ai delegati presso le loro sedi operative. A titolo di esempio riportiamo le esperienze di Rosita Pezzini e Rachele Pennati.

[Ho fatto formazione] sempre e solo a livello di categoria [Filta]. Però tanti corsi, parecchi. Io ricordo di essere stata a Rimini, di essere stata a Fiesole. A Fiesole forse per una settimana ed è stata un'esperienza bellissima perché era nazionale e ho incontrato tantissime persone da realtà profondamente diverse. Poi non parliamo dei corsi nostri qui... Di unitari ne ricordo pochi, ma quelli della Cisl parecchi: qui sul Garda era venuto Carniti e anche quella è stata bellissima come esperienza perché si è conosciuto lo spessore di chi era Carniti e in quello che credeva lui. E ho scritto anche di questi corsi, perché per me era assurdo che queste occasioni che mi venivano date di approfondimento e di conoscenza restassero lì così; allora io ne parlavo, ma ho anche scritto di queste esperienze, perché la gente doveva vedere dove andavo in permesso sindacale. E per questo non ho mai neanche avuto problemi con l'azienda, loro mi lasciavano andare.

C'è stato un momento formativo molto forte negli anni Settanta che ho fatto in Fim. Perché in quegli anni la formazione era veramente studio: mi ricordo di aver partecipato a corsi di economia politica che venivano fatti a livello territoriale, ma di altissimo livello (sempre a Lecco) storico-culturale, prima ancora che sindacale. Io a questi corsi ho partecipato come delegata sindacale, come componente di consiglio di fabbrica e di direttivo. Erano corsi in cui veniva un docente a spiegarci, ad esempio, gli accordi di Bretton Woods, cioè tutte le basi su cui era impostata l'economia mondiale, dal Fondo monetario internazionale a quello europeo, a quello nazionale. Quindi se uno non conosce questi passaggi non riesce a cogliere la complessità della politica: politica-politica e politica-sindacale. Quindi, per essere in grado di svolgere un ruolo all'interno del sindacato, è indispensabile avere una preparazione di questo genere. Se lo era allora, in un periodo in cui la società era meno complessa di quella attuale, lo è ancora di più oggi che la società è globalizzata e quindi i problemi si sono moltiplicati. Io ritengo che ci sia ancora carenza di questo tipo di formazione. Allora la formazione era fatta quasi a tappeto; la formazione di questo tipo oggi non è più a tappeto, ma è da un certo livello in su e quindi ritengo che questo sia un limite.

Rachele è convinta che si possa individuare, nelle iniziative promosse dalla Cisl ai vari livelli, un vero e proprio modello formativo dalla grande valenza «storico-culturale, prima ancora che sindacale». Riconoscendo le disomogeneità nel grado di preparazione scolastica dei suoi iscritti, la Cisl non propone esclusivamente una preparazione tecnica utile nel lavoro quotidiano, ma vi affianca un'opera «a tappeto» di recupero o di rinforzo dei fondamenti culturali generali che sostengono la persona in tutti gli ambiti della vita. Questo è importante per chi frequenta quei corsi, poiché non si sente lasciato solo con le sue difficoltà e apprende, nel contempo, i principi fondanti dell'organizzazione rafforzando il senso di appartenenza. Per questo l'impegno richiesto non è mai banale ma deve anzi essere, a tutti gli effetti, studio. Giuseppa Iannaccone fornisce, partendo dalla sua esperienza diretta, una panoramica sull'apparato formativo Cisl del Centro-Sud.

[In Cisl] non ti mettevano allo sbaraglio, ti preparavano, ti facevano fare dei campi scuola. Per esempio io, nel tessile, mi sono confrontata con i rappresentanti tessili di tutta Italia. Facevamo incontri intercategoriale, sempre qui ad Avellino oppure a Roma, Napoli, secondo dove si sceglieva. Le docenze erano molto esperte: erano sia docenti professionali che docenti che venivano chiamati a suo tempo i "capi naturali", avevano una forte esperienza sindacale. Poi erano frequenti i corsi, per esempio Vico Equense era un punto forte di corsi sindacali regionali e provinciali: si facevano riunioni di coordinamento femminile, di coordinamento sulla casa, sulla sanità, su tutto. Poi ho fatto anche il corso confederale a Taranto, c'era una scuola che era nata dopo quella di Firenze e la cosa importante era che ci facevano capire come è nata la Cisl, quali valori ha la Cisl e questo è importantissimo, è una cosa che mi porto sempre appresso. Perché fai l'attività sindacale fatta bene quando sai chi sei, da dove vieni e chi rappresenti. Rappresentare la Cisl non è una cosa da poco. [...] La conoscenza della Cisl è importante perché ti forma.

Parallelo è il percorso che compie anche Rosina Partelli a centinaia di chilometri di distanza, nell'Alessandrino. Corsi di formazione, Centro studi, campi scuola; ambiente dominato dalle giovani leve, nel sindacato e nella

vita sociale; e, alla fine, la Cisl come maggiore opportunità di crescita «dal punto di vista professionale ma anche sul piano umano, sul piano della conoscenza dei valori».

Mentre ero in fabbrica avevo già fatto dei corsi di formazione importanti. Uno sulla comunicazione lo ricordo con piacere perché era al Centro studi di Firenze; ho fatto due campi scuola giovani e ho un bel ricordo anche di quelli: imparavi a socializzare, a stare con gli altri, a discutere dei problemi... Il mondo sindacale era un mondo molto in fermento perché erano gli anni anche della contestazione. Tieni conto che allora - al di là delle battaglie sindacali - c'era il fermento giovanile, erano gli anni dei Beatles, gli anni di Angela Davis... Cioè ogni tanto al sabato, con una bandiera in spalla, andavamo a Milano a fare una manifestazione per il Vietnam, per queste cose qui... Erano anni molto ricchi, dove non c'erano i problemi frivoli che ci sono adesso, si discuteva di problemi veri. Ricordo quel periodo proprio con molta intensità, perché la Cisl mi ha dato l'opportunità di crescere molto dal punto di vista professionale ma anche sul piano umano, sul piano della conoscenza dei valori... è stata la mia scuola di formazione più grossa la Cisl.

Sui campi scuola vale poi la pena di sentire i ricordi di Luigia Alberti:

Una cosa grandiosa che abbiamo fatto, grazie a Bruno Manghi e alla Cisl di Milano che ce l'ha permesso, è stato il campo scuola. Prima abbiamo cominciato come Cisl di Milano e mi ricordo la prima riunione di Bruno Manghi: noi dobbiamo ricostruire - perché erano quegli anni lì di sbandamento - e portare i giovani e i non giovani, i pensionati, anche i matti, e dobbiamo costruire là dove andiamo un piccolo mondo. Allora, cosa abbiamo inventato? Abbiamo inventato i corsi autogestiti e li conducevo io. Noi il primo anno abbiam portato su a Prasomaso in un ex sanatorio che ci diede l'Inps sopra la Valtellina, per tre anni abbiam portato su in tre turni 300 persone: tra giovani, matti (ce n'era uno che scappava sempre), disoccupati, pensionati e, per la maggior parte, giovani. Però la parola d'ordine era «l'autogestione non è anarchia»,

quindi tutti i turni per i gabinetti, per mangiare, per lavare i piatti, e l'abbiamo fatto per una quindicina di anni. Poi è venuto con noi anche il Veneto e così via... è stata un'esperienza stupenda di incontro. [...] Io poi son diventata segretario generale qui e andavo su a cucinare ai campi scuola, perché per me era importante.

Le testimoni vivono bene nell'organizzazione, trovando conferma della validità della loro scelta negli stimoli sempre nuovi che vengono loro dalla pratica quotidiana. Teresa Auci - una vita spesa tra la Cisl e l'Inas di Trapani - lo afferma con grande semplicità: «il sindacato io l'ho vissuto molto bene, perché ogni giorno per me c'era sempre un motivo nuovo per poter lottare e poter parlare con gli altri». La lotta e il dialogo: aspetti non opposti ma complementari in un'ottica condivisa di servizio che arricchisce e completa la dimensione del lavoro, affinché non sia più un mero atto produttivo, ma un ambito vero di realizzazione della persona. «Ho capito - dice infatti Giuseppa Iannaccone - che oltre al lavoro c'era qualcosa».

Debbo dire che mi sono sentita molto incoraggiata, ho capito che lì, oltre al lavoro, c'era qualcosa che mi faceva rispettare, mi dava i miei diritti di lavoratrice. Per cui ci sono entrata con tutta la mia passione e veramente è stata non solo soddisfazione per me, ma ho capito che potevo dare anche qualcosa agli altri, a quelli che erano un po' più lontani dal sindacato.

L'impegno nella fabbrica e nell'organizzazione è impegno verso gli altri; per Maria Aramini il sindacato è una «missione» che, per essere davvero utile, deve nascere da un sentimento interiore.

Probabilmente tutta la sofferenza che avevo immagazzinato da bambina mi aiutava a essere altruista e a considerare il sindacato come una missione e il sindacato se lo fai, lo devi sentire, perché sennò non lo fai bene. Se il sindacato lo fai per interessi tuoi non conta niente; se invece lo fai come servizio per gli altri allora lo fai con coscienza, lo fai con amore e ha un valore.

Coscienza e amore per dare valore a ciò che si fa quando si sceglie di mettersi al servizio degli altri. Che il «servizio» non appartenga al campo delle enunciazioni teoriche, ma si traduca invece in una serie di compiti molto pratici, lo spiega Silvana Bettitelli.

Il mio impegno consisteva nel raccogliere le richieste delle mie amiche, delle ragazze che lavoravano e di conciliarle con i diritti che avevamo acquisito. E poi informarle ogni volta che c'era il rinnovo di un contratto di lavoro su cosa era cambiato, quali erano le cose che avevamo ottenuto... Perché, a quei tempi lì, ogni volta che c'era un rinnovo di contratto si conquistava qualcosa: o un aumento di stipendio, o il diritto ad avere un'ora in più di permesso, o una diminuzione dell'orario di lavoro.

E Giovanna Maria Badalamenti non risparmia il suo spirito combattivo anche nei confronti dell'organizzazione, quando si tratta di sollecitare i dirigenti a portare avanti le istanze dei suoi colleghi dell'ospedale (che erano anche i suoi iscritti Cisl).

Il mio percorso veramente proprio all'inizio è stato come portatrice d'acqua, perché erano gli uomini che facevano i dirigenti. Però l'ho vissuto benissimo, perché io mi facevo sentire da tutti. Perché io mantenevo gli iscritti e portavo i bisogni dei miei colleghi e loro li dovevano far andare avanti, perché non li mollavo a nessuno.

A volte, come racconta Giovanna, fare opera di servizio, di sostegno e di difesa dei lavoratori può voler dire alzare la voce, mostrarsi caparbie e decise, non solo con i datori di lavoro, per onorare la responsabilità della rappresentanza. Anche le difficoltà possono trasformarsi in uno stimolo, fornendo, come succede a Graziella Bianchi, l'adrenalina necessaria a tenere alta la carica.

Non vi dico che le lotte sono state poche, perché a me arrivavano anche telefonate anonime di sera e di notte che mi dicevano che se non la facevo finita di fare politica o fare sindacato mi avrebbero fatto nera. Mi

avrebbero aspettato, dicevano, al passo della Carbonara che c'è da noi e che è tutto un bosco, perché sapevano che io quella strada la dovevo fare per forza per andare da Viterbo a Civitella due o tre volte a settimana. Ma io ho continuato perché la mia coscienza era pulita, io potevo soltanto tutelare i diritti delle persone che mi davano fiducia, che mi sostenevano, e queste risse, queste minacce contro i miei principi non servivano perché quando mi dicono in modo volgare di non fare una cosa è invece come un'adrenalina che mi carica e questo forse mi ha aiutato. E poi devo dire che, andando avanti, noi siamo cresciuti e i nostri iscritti da 30, 40, 50 nella nostra zona siamo diventati 1.100.

La stessa adrenalina che sente Rachele Pennati quando, negli anni Settanta, fa le assemblee sindacali negli uffici della Onofri Elettrodomestici con i dirigenti dell'azienda tra il pubblico, consapevole di dover mettere in conto anche minacce e intimidazioni.

Siamo riusciti a fare delle assemblee di reparto nell'ufficio! Cioè, i nostri uffici erano disposti su due piani e noi facevamo due assemblee sindacali negli uffici, in un clima completamente avverso, completamente ostile. C'erano i dirigenti dell'azienda che stavano lì a sentire quello che dicevamo! E non è facile in un ambiente in cui ti trovi a contatto diretto con il direttore, con il titolare, non è facile esprimere il tuo pensiero e metterti contro! Questo, per noi, ha voluto dire pagare di persona una scelta di quel tipo. Mentre in fabbrica la cosa è più sfumata, perché non c'è tutti i momenti il direttore lì dietro di te che ti guarda, e non ti vede - quando devi far sciopero - smettere di lavorare e uscire in mezzo a gente che magari non lo fa, che sta tranquillamente a lavorare. Questo per noi ha voluto dire, da una parte, acquisire un certo grado di maturità e di libertà da poterti spingere a difendere le tue idee in questo modo, sapendo di dover pagare di persona, sapendo che il giorno dopo il tuo titolare ti avrebbe chiamata nello stanzino e ti avrebbe fatto una ramanzina e ti avrebbe detto: «Io so che la tua famiglia ha un negozio: ti posso mandare la gente a spaccarti il negozio se vai avanti così!». Io queste minacce le ho vissute personalmente.

Un impegno, dunque, a tutto tondo e sotto tutti i punti di vista, come riconosce Margherita Cagliero.

Quello che gli americani e gli inglesi definiscono la “full immersion”, nel senso di dedicarsi a questa cosa a pieno tempo, con un grande coinvolgimento non solo politico e sindacale ma anche emotivo della sorte delle persone, di ciò che capita nelle fabbriche. Non dividendo il mondo in buoni e cattivi - padroni da una parte e lavoratori dall'altra - perché, come è noto, noi della Cisl abbiamo sempre praticato la strada di tenere insieme questi due pezzi del mondo del lavoro.

Come rimarca Alberta Chierigatti, il riscontro ultimo è nel sostegno dei lavoratori.

Ero una testona, e andavo avanti contro tutti e contro tutto, anche contro qualche dirigente che magari mi contrariava. Però io dalla mia avevo il personale, i dipendenti, avevo le tessere, ne avevo proprio tante! Ma proprio tante, perché erano quasi tutti iscritti Cisl. E quindi sono andata avanti così, sempre rispetto ai bisogni della gente e alle problematiche del personale. Quindi anche i dipendenti che lavoravano con me, anche nelle mie assenze di permessi sindacali, non si seccavano mai, perché comunque se io andavo a presentare dei progetti andavo anche per loro, tutte le mie trattative erano per tutti. [...] Non ho mai chiesto nulla, per me l'ambizione non era il posto, era poter fare le cose per la gente. E per questo non mi serviva il padrino che mi spingesse in avanti, era la gente che mi voleva. Ma non è un atto di presunzione, perché io ho lavorato così e sono ancora così.

L'attività sindacale accompagna la vita delle testimoni per molti anni, nella maggioranza dei casi fino alla pensione e oltre, nella Fnp. Può accadere però che, ancora in età lavorativa, a un certo punto tale impegno non sia più sostenibile: fisicamente, psicologicamente o per mutate esigenze famigliari. Oppure, perché il rapporto con l'organizzazione si è ormai logorato e si è rimaste deluse o scontente della piega che hanno preso gli eventi. Per alcune

testimoni è la via che allontana dal sindacalismo attivo in modo definitivo: tornano a essere semplici iscritte, oppure tagliano tutti i ponti. Ecco quattro diverse vicende.

Giovanna Cartoni milita attivamente per dieci anni; viene eletta segretaria della commissione interna prima e del consiglio di fabbrica poi; segue numerosi contratti per la sua azienda tessile, uno stabilimento Lebole. Lascia perché non sostiene più, né fisicamente né moralmente, i ritmi sregolati del lavoro.

Io ho smesso perché ho dedicato i miei anni con passione, però erano molto stressanti perché non è facile rappresentare le operaie dove tutti i giorni stai in mezzo agli insulti, allo stress, e poi magari parti, devi andare a Roma e ci sono le trattative fino alle quattro, le cinque del mattino; dentro la fabbrica tanti scioperi a singhiozzo, a scacchiera, tenere le assemblee... arrivi a un punto che sei stressata.

Florisa Fileri da delegata arriva a diventare segretaria regionale della Cisl Scuola per le Marche, poi si dimette da tutti gli incarichi sindacali perché, dice, si accorge di avere troppa nostalgia dell'insegnamento.

Una volta ero a Roma per una riunione del Consiglio nazionale sul contratto ed era piuttosto difficile, era un contratto molto duro da fare. Siamo verso la fine degli anni Novanta... E di notte mi sono sognata che ero tornata a scuola. Ero entrata a scuola, percorrevo il corridoio e cercavo la mia aula e non la trovavo. Poi finalmente ho trovato un'aula e c'erano tre mie alunne. Io le ho viste come quando avevano 8 anni, ma nel frattempo ne avranno avuti 20, perché era passato un sacco di tempo. E quando sono entrata loro mi hanno detto: «Oh maestra, è tornata finalmente!» e io ho risposto: «Sì, bambine, sono tornata per sempre». «Allora andiamo in giardino a chiamare i compagni!» e sono sparite. Io mi sono svegliata che piangevo e così ho capito che mi mancava tanto e sono tornata molto volentieri. Anche se poi è stato molto difficile rientrare, perché tutti quei cambiamenti che io avevo visto da un punto di vista giuridico e amministrativo, non li avevo vissuti

dal punto di vista concreto dell'insegnamento e quindi è stato un po' faticoso. Sono rientrata intorno al 2000-2001.

Polemico invece il distacco di Elvira Iacovissi, componente di segreteria a livello provinciale e regionale della Cisl Scuola di Frosinone per quasi trent'anni.

Quando sono uscita dal sindacato per un po' di tempo sono stata amareggiata perché le cose sono cambiate, è cambiata la segreteria, è cambiato il direttivo e io, sinceramente - anche se ho continuato la mia opera nella scuola come sindacalista Cisl - non mi sono più sentita "dentro", perché chi è entrato non mi ci ha fatto sentire.

Infine, Augusta Restelli; dalla commissione interna della De Angeli-Frua di Milano arriva a essere segretaria nazionale dei tessili prima di essere eletta, nel 1992, nella segreteria confederale.

Però alla fine ho scelto di dare le dimissioni. E quando ho dato le dimissioni ho scritto una bella lettera. Era di moda che i segretari confederali rimangono con un impegno dentro il sindacato o all'Inps o in qualche satellite attorno alla Cisl, ma a me non piace fare la ex. Ho detto: dal sociale provengo, al sociale ritorno. [...] D'Antoni questa cosa non l'ha presa bene, perché io ho dato le dimissioni e non gliel'ho neanche detto a D'Antoni, ho dato le dimissioni che ero in vacanza, mi ricordo che ero in un aranceto da amici in Calabria e ho detto: ragazzi, lo pensavo, ma adesso l'ho deciso. [...] Sentivo che era ormai finita la mia parabola sindacale: a 57 anni, ero stata in Confederazione, oltre a tutto il resto... cosa vuoi di più? Dove vuoi andare, a fare il segretario generale? Ho capito che è meglio togliersi quando sei in alto, quando sei al massimo della tua esperienza.

Donne e pensionate, ma sempre chiamate all'impegno

Il momento della pensione ha segnato per tutte una forte discontinuità. Si riorganizzano i tempi della giornata, si liberano spazi da destinare alla cura della propria famiglia e si ridefinisce anche il rapporto con il sindacato. Per chi entra nelle file della Fnp si apre una nuova fase della vita, che a talune consente di assumersi per la prima volta incarichi organizzativi: il recapito presso la sede Cisl di riferimento, il coordinamento femminile, l'ingresso nelle leghe e nelle segreterie. Per alcune l'invito a sperimentare un altro modo di collaborare con l'organizzazione giunge inaspettato, preparate com'erano, una volta concluso il lavoro in azienda, a un lungo periodo di riposo, a dedicarsi a hobby e a passioni troppo a lungo lasciati da parte. Altre scoprono con sorpresa la possibilità, attraverso la Fnp, di continuare a dedicare del tempo ai temi che le hanno appassionate fino ad allora; altre ancora, infine, passano nella nuova categoria portandovi senza esitazioni la propria voglia di impegnarsi, considerandola la naturale continuazione della loro esperienza nel sindacato.

La Fnp consente di continuare riconoscersi nel mondo Cisl affrontando al contempo situazioni nuove. Può inoltre rappresentare un aiuto non trascurabile nell'accettare la nuova condizione, soprattutto quando il rapporto lavorativo si è interrotto improvvisamente o prematuramente, con un prepensionamento o simili. Dina Fiorotto, per esempio, racconta di aver scelto di ritirarsi dal suo lavoro all'Autogrill di Limena (Pd) non tanto per desiderio proprio, quanto a causa del comportamento dell'azienda.

Quando sono andata in pensione ero giovane, perché avevo solo 54 anni. Sono stata "costretta" ad andare in pensione perché l'azienda faceva dei torti alle persone con esperienza: aveva messo dei ragazzini di 20-25 anni a "comandare", a dare ordini a chiunque, però non erano in grado di fare il lavoro, e allora avevamo un doppio compito: aiutare loro a capire qual era il loro ruolo, qual era il lavoro che si doveva svolgere nell'ambiente, però nello stesso tempo eravamo sottomessi a loro. C'erano ragazzini intelligenti che si comportavano bene nei nostri confronti, altri invece che - proprio per la gioventù, per il modo di essere dei giovani - ci trattavano male, magari davanti ai clienti e quindi non

ce l'ho più fatta e andavo a casa arrabbiata tutti i giorni. E mio marito ha detto: «No, non è possibile che tu vai avanti», ed è andato lui a interessarsi se era possibile per me andare in pensione. Avevo 38 anni di contributi e quindi ho lasciato.

E allora per Dina ritrovare nel sindacato il modo di essere utili alla gente era qualcosa di cui aveva un assoluto bisogno.

Però quando ho smesso di lavorare sono caduta in depressione perché non era una cosa voluta, era prematuro, io avevo pensato di poter continuare a lavorare ancora qualche anno e invece, trovandomi a casa, mi mancava il contatto con la gente, non riuscivo... sono andata in depressione. Fortunatamente c'è stato qualcuno della Fisascat, una persona che adesso non c'è più, però che ricordo con molto rispetto anche, che mi ha dato una mano, mi ha detto: «Adesso che tu sei a casa e che sei libera vieni a darci una mano». E mi hanno fatto fare dei corsi fiscali e per le pensioni e quindi, da quel momento, ho iniziato a collaborare anche da pensionata, e continuo; anche adesso mi sento "importante" perché riesco a dare qualcosa a chi magari si fida di me.

Una reazione simile ha Clemeza Leidi quando - insieme ad altre 400 persone - accetta il prepensionamento in occasione della chiusura del reparto filatura della sua azienda a Ponte San Pietro (Bg), nel 1985.

*Io ero impreparata, perché non sapevo di andare in pensione a 50 anni; non ero veramente preparata. Per fortuna che ho avuto la mia segreteria di Bergamo, che allora c'era ***, e mi dice: «Enza, non ti tormentare, perché continuerai a lavorare nel sindacato». Ed è stato l'unico sostegno morale, perché io ho cominciato a fare le pratiche di patronato, ho iniziato a lavorare nell'Inas fino a che dopo, al primo Congresso, nel 1985, mi ha portato a Roma.*

Anche nel caso di Enza è stato necessario l'intervento di una persona che la coinvolgesse nuovamente per non considerare concluso, con la chiu-

sura della fabbrica, anche il suo rapporto con l'organizzazione; oltretutto, è l'occasione per iniziare un'esperienza completamente diversa dai compiti sindacali che aveva svolto in precedenza.

Perché lui ha detto: io accetto di entrare in segreteria - lui stesso - a cinque però con la donna. Io ero appena uscita dalla fabbrica, lui mi aveva sempre seguito e mi ha detto: ti porto io. Infatti sono entrata nel Consiglio nazionale con lui e ho fatto fino al 1995 lì. L'esperienza del nazionale è stata un'esperienza bella, perché al nazionale tu trovi altre esperienze e altre informazioni; per me è stato un aiuto il nazionale come formazione personale perché in fabbrica non è che tu ti formi: tu aiuti, tu realizzi i tuoi obiettivi, però non è che ti diano quella formazione che invece ho preso proprio al nazionale.

La pensione, nel 2009, suscita un po' di timore anche in Giuseppa Iannaccone, dopo un impiego di diciassette anni nel tessile e di oltre vent'anni in enti statali e parastatali. Allo stesso tempo, però, la prospettiva di «lasciare il mondo attivo» la incuriosisce.

Io debbo dire che mi spaventava andare in pensione, però ormai mi stava stretto restare ancora a lavorare, era un'esperienza che avevo quasi esaurito. Il pensiero di venire nella categoria dei pensionati mi spingeva molto a lasciare il mondo attivo e devo dire che è una categoria molto diversa, è una categoria che bada a tutt'altre cose, a quei valori importanti che la Cisl si è data all'inizio e che sta continuando a portare avanti. La società è mutata, è molto più anziana, con tante altre problematiche; è una società che ha bisogno più di cure sanitarie, che ha bisogno più di spazi creativi, che ha bisogno più di tempi liberi per avere contatto umano, non relegare le persone che vanno in pensione alla solitudine. La Fnp in questo campo gioca un grosso ruolo, ci interessiamo molto della gente diversamente abile, del volontariato; adesso sono stati istituiti gli ambiti di zona e i comprensori, dove si lavora su queste materie e si cerca di dare sempre più servizi alle persone.

Nella Fnp si scopre un modo diverso di fare sindacato, con un approccio ridisegnato rispetto all'esperienza maturata con i lavoratori attivi: i problemi da risolvere non riguardano una categoria produttiva specifica, ma una categoria unica e più vasta, costituita da persone per le quali il tempo del lavoro in azienda è terminato; l'attività principale non è la contrattazione tradizionale, ma al centro c'è il "contatto umano", la dimensione della comunità e dell'ascolto. Hanno più risalto i valori della solidarietà e del volontariato, oltre naturalmente a quelli fondativi della Cisl. Un rapporto che serve all'iscritto ma anche a chi si mette a disposizione, come sottolinea Marisa Zuanel parlando dei compiti che svolge negli orari di apertura della sede Fnp del suo territorio.

So che non mi sento importante, però a me serve tantissimo il contatto con le persone, perché a una certa età non puoi chiuderti, ma anzi serve anche per te. [...] Quando entrano delle persone anziane, delle persone che hanno bisogno, non è più un sindacato che difende i diritti del lavoratore, ma è proprio un aiutare le persone che hanno bisogno di un consiglio, che hanno bisogno di essere aiutate perché non sanno magari scrivere una carta ecc. e, secondo me, questo ha valore.

Ai toni pacati di Marisa fa da contraltare l'indole di Cristina Gioiosi, felice di aver intrapreso la «professione [...] del pensionato» e di poter riversare nella federazione la carica combattiva che le viene dai lunghi anni di servizio come delegata del suo ufficio postale in provincia di Viterbo.

Poi è arrivato il giorno in cui gli ho detto finalmente arrivederci, cioè di andare in pensione, perché anch'io avevo diritto a questo! Sono rimasta naturalmente nel sindacato e tuttora faccio parte del sindacato: sono la coordinatrice provinciale delle donne, collaboro con la lega, collaboro con tutte le strutture della Cisl e della Fnp, anche con gli attivi perché c'è sempre bisogno di manodopera e di persone che si diano da fare. In questo senso come pensionata, come coordinatrice donne, come Fnp, continuo a battermi - forse contro i mulini a vento, non lo so, ma comunque è la mia indole - continuo a battermi perché non ci siano discriminazioni tra uomini

*e donne, né tra quelli che lavorano, né tra quelli che fanno i pensionati...
Perché è una professione anche quella del pensionato!*

Continuando il paragone di Cristina, la professione del pensionato – attraverso la varietà dei bisogni che esprime – offre, a chi la esercita, moltissimi ambiti di intervento e di specializzazione, a volte anche in settori distanti da quelli precedentemente frequentati, come capita a Marisa Romano dopo 35 anni di insegnamento nelle scuole elementari di Ciriè (To).

Sono andata in pensione il 1° settembre 1996. Avevo fatto i miei 35 anni, comprese le supplenze, e io pensavo che potesse finire lì la mia esperienza. Invece ero stata iscritta nell'albo dei formatori regionali e quindi subito, a ottobre di quell'anno lì, i pensionati – proprio la categoria in cui mi trovo adesso – mi hanno chiamato a fare un corso per le politiche sociali (di cui io ignoravo l'esistenza, mi occupavo sempre e soltanto di didattica o di formazione sindacale), e quindi ho ricominciato a fare la formatrice.

Non sorprende che il concetto di “pensione”, per le testimoni, non coincida affatto con l'idea di “riposo”, al contrario. Giuseppa Iannaccone ritiene che i pensionati vadano considerati a tutti gli effetti una categoria di attivi, anzi di «gente che corre».

Io una cosa però debbo dire, che la categoria della Fnp non è una categoria non attiva. Nella categoria dei pensionati io ho trovato tanta vitalità, che non pensavo, sinceramente non pensavo di trovare. Persone che ragionano con la capacità delle esperienze, con la capacità di dire questo è giusto e questo non è giusto, quello che chiedono sta sempre nella regola, non chiedono né troppo e né niente, chiedono l'essenziale. Vogliono essere ancora parte attiva nella società, non dobbiamo considerarli parte non attiva, perché sono persone che ci danno ancora molto. Io debbo dire che sto imparando ancora tante cose: pensavo che era una categoria di gente seduta, ma no, non è così, è una categoria di gente che corre.

L'analogia con «il mondo attivo», valida per gli iscritti, può essere estesa anche al livello organizzativo: dal punto di vista femminile, la Fnp, in fondo, non appare dissimile dalle altre categorie Cisl e della Cisl stessa è un po' uno specchio, che ne riflette meriti e difetti.

Tra i meriti, lo abbiamo visto, vi sono in primo luogo il suo orientamento al sociale e la profondità dell'azione nelle numerose sfaccettature dell'assistenza alla fascia più anziana - e più vulnerabile - della popolazione. Tra i difetti, le testimonianze indicano la permanenza di un rapporto a volte complicato tra i sessi. Le donne, infatti, anche all'interno della Fnp, si trovano di fronte alle stesse difficoltà con cui hanno avuto a che fare da lavoratrici e cioè una diffidenza più o meno velata da parte maschile, la percezione di non essere considerate all'altezza, una scarsa flessibilità dell'impegno richiesto dal sindacato rispetto alle loro esigenze familiari e un "vizio" segnalato quasi universalmente: l'attaccamento degli uomini alle "poltrone di comando".

Come la presenza femminile a livello direttivo continui a non suscitare accoglienze calorose lo racconta Umberta Trivini Bellini con un episodio risalente al periodo in cui era segretaria generale della Fnp di Mantova.

Sono andata a Milano per una riunione dei segretari. Vado là, una gran bella sala, tutti uomini, donne niente, mi siedo. Dunque: tre seggiole vuote di qua e tre seggiole vuote di là; isolata completamente dai vari segretari. Questa è stata un'esperienza nuova per me come donna: unica della Lombardia come segretaria e poi c'era una in Puglia, la Pepe; eravamo due segretarie provinciali in tutta Italia.

Antonietta Casagrande, invece, riprende il tema della difficile conciliazione dei tempi tra impegno casalingo e sindacale, che - al contrario di quanto si possa pensare - non viene affatto meno in pensione.

Io sono un po' critica nel discorso della Fnp per i pensionati perché dico: va bene quando siamo nelle fabbriche, nel lavoro attivo, nelle attività come è adesso la Cisl; però dico: quando siamo entrati in questa zona potevamo ridurre gli orari, organizzare un po' meglio le cose... E invece sono partiti subito che le donne se un sindaco ti dice che ti riceve alle

10 devi andare alle 10... non è ortodosso, secondo me, è stato male impostato. Forse avremmo avuto più donne nei posti se fossimo partiti con un altro spirito [...]. Il maschio è libero alle 11 di sera, ma allora una anche se è capace dice: io non posso a quell'ora.

Qualcosa di diverso si riscontra nel modo in cui queste donne vivono il sindacato dopo la pensione. Il fatto di continuare a collaborare - o di accettare di collaborare - è esito di una scelta ancora più libera rispetto a quando lavoravano. Se sul luogo di lavoro l'adesione attiva al sindacato poteva riflettere un'esigenza dettata da un coinvolgimento diretto e personale nella situazione aziendale, una volta in pensione non vi è una spinta altrettanto potente. La scelta dell'impegno a quel punto corrisponde alle proprie preferenze, avviene per passione, per gratificarsi; il che le rende più sicure di sé, in grado di dettare le condizioni e di ribaltare l'idea di una chiamata esterna cui "obbedire". Così fa Adele Marcelli quando i responsabili della Fnp di Ascoli la contattano, a metà degli anni Ottanta, per invitarla a entrare nella segreteria territoriale.

Gli ho detto: guarda, io vengo, però non voglio sentir dire né parolacce, né bestemmie e ognuno al posto suo. Se io trovo queste tre cose, vengo, senno vado via subito. E infatti ho avuto sempre il rispetto di tutti e mi hanno sempre dato mano libera su tutto.

Messe in chiaro le regole, la Fnp dà ad Adele «tantissima soddisfazione» facendola sentire, se possibile, ancora «più importante» di quando, da attiva, faceva la delegata alla Standa. Si dedica alla Fnp con amore, per diversi anni, finché la malattia del marito non le consente più di proseguire. A quel punto la sua mentalità femminile di impegno liberamente scelto si scontra con una mentalità maschile ancora ferma a una visione "lavorativa" di carriera:

Dopo a un certo momento mio marito si è cominciato ad ammalare e quindi non ho potuto più dedicare tutto 'sto tempo - questo dieci anni fa - e gli ho detto: guarda non posso venire più. Loro insistevano, ma gli ho detto: guarda, io non sono come voi; io finché ho potuto farlo l'ho fatto, ma ora non lo posso fare più. Voi siete abituati che vi spostate da una poltrona

all'altra, ma a me la poltrona non serve perché la donna quando fa una cosa se la fa ci crede e se non ci crede non la fa e non ha interesse ad avere la poltrona... E da lì ho lasciato perdere il sindacato, però stavo sempre nel coordinamento e fino a neanche un mese fa ero la coordinatrice della lega.

Molte confermano che i problemi maggiori tra uomini e donne nascono proprio dallo “scontro” tra queste due mentalità: dal punto di vista femminile, l’impegno nella federazione dei pensionati non può replicare ancora gli stessi vincoli imposti dalla prestazione lavorativa; deve invece essere commisurato alle proprie disponibilità e uscire da un’ottica personalistica, lasciando spazio ai contributi di tutti. Olga Maranetto lo spiega così:

Secondo me quando scadono i mandati bisogna veramente cambiare: stare a casa, tranquilli... Cioè, non stare a casa nel senso di non fare più niente, non scherziamo! Ma comunque di lasciare il posto. Perché purtroppo ci sono delle lotte pazzesche, gli uomini non vogliono lasciare i posti, son molto duri, hanno bisogno della garanzia di una sedia dopo.

Che si tratti di «sedie» o di «poltrone», la critica di Olga e di Adele è la medesima e non lascia adito a dubbi. La riprende nuovamente Umberta Trivini Bellini, con un altro aneddoto carico di ironia.

Entrando in segreteria della Fnp ho dovuto affrontare un altro mondo: un altro mondo perché c'erano tutte le categorie, che io non conoscevo come problematiche. C'è stato un segretario, poi è stato eletto Compri, di Suzara. A metà via Compri si è dimesso. Allora lì c'è stata la corsa di tutti gli uomini... non ho mai visto gli uomini come sono ambiziosi! C'è stata tutta la corsa per andare a prendere il posto; se non che il segretario confederale mi chiama di sopra - mi ricordo, in aprile - e mi dice: «Guarda, c'è questo posto vacante e abbiamo deciso noi della segreteria di proporlo a te». Io dico: «Scusate, ma sapete che ho la mamma molto anziana?» [...]. Allora ho posto le mie condizioni, perché sapevo che era una categoria molto forte nella Cisl e sapevo che era molto ambita, specialmente dai chimici. [...] Allora tutti i vari segretari che dovevano

andare in pensione si erano messi in fila per poter diventare segretari della Fnp, perché nella Fnp - la categoria più grossa della Cisl - c'erano molti soldi. [...] La federazione ha scelto me perché ero un po' al di fuori da queste cose, in attesa che venisse Mussetola. «Ah va bene - dico - se è per un periodo di tempo breve allora accetto, basta che voi mi lasciate il tempo di dedicarmi anche a mia mamma». Cara mia! Fuoco e fiamme gli altri! Non direttamente, ma dietro. [...] Perché poi non ci son state le finestre giuste, si son protratte di un anno e io ho dovuto star lì; e c'era anche Mussetola, il quale era molto perplesso perché pensava non me ne andassi più. Invece io non avevo nessunissima intenzione!

Non vi è irritazione o delusione in queste critiche: le lotte degli uomini sono anzi viste con distacco. Le donne sanno restare con determinazione al loro posto, se lo considerano giusto, così come, altrettanto facilmente, sono disposte a cedere «per senso umano» «il primo posto», se non è quello che cercano. È ciò che fa Clemenza Leidi, quando ottiene la maggioranza dei voti alle elezioni della segreteria Fnp di Bergamo.

Con la prima segreteria sì, bene. Anzi, al nazionale sono stata accolta subito bene e non ho trovato diversità, al nazionale. Mentre invece, a Bergamo, gli uomini erano più duri ad accettare la donna. Della seconda segreteria mi ricordo il particolare che sono uscita prima nelle votazioni... Guarda non ti so dire la delusione dei grandi uomini! C'era uno, poverino, che per due mesi non mi ha più parlato. Non mi ha più guardato perché avevo preso più voti di lui, ma io dicevo che non erano i voti che contavano, ma era la capacità tecnica. E lui era proprio un grande scrittore, era proprio uno dell'università, sai; poi, avendo avuto un handicap fisico, per lui il sindacato era tutto. Guarda se io dovevo far la prima nei suoi confronti... mai! Mai pensato! E un giorno gli ho proprio detto: smettila, perché io non sarò mai la prima e ti assicuro che il posto sarà tuo per rispetto all'età e per rispetto al lavoro che fai; perché ci volevano quei personaggi lì, capaci non di oratoria (perché la base lui non l'ha mai capita), ma di preparare documenti ecc. Sai, me lo dicono ancora che ho venduto i voti; non è vero, perché io ho rispettato le persone. Non

serviva essere la prima; adesso ci tengono, ma allora se non eri la prima a far la segretaria - io ero in segreteria da dieci anni, immaginati se dovevo star lì a litigare - a me avevano dato il coordinamento e l'amministrazione, perciò io ero comunque piena di lavoro. Ma mi ricordo quel fatto lì, che mi han detto che se ero uscita per prima dovevo avere anche il primo posto... non l'ho mai cercato. Non l'avrei mai fatto anche per senso umano, perché sapevo che lui ci teneva tanto tanto tanto a essere il primo.

Quali motivazioni stanno alla base di un comportamento simile? Si tratta forse di una diversa «sensibilità» tra generi, come pensa Rosa Zaffaroni?

È vero quando dicono che la donna è sensibile, è vero: la sensibilità è diversa, siamo diverse! L'uomo è più pratico, è più immediato; la donna, invece, sa usare tutti gli strumenti per arrivare all'altro o all'altra.

Oppure, come dice Antonietta Casagrande, è perché le donne sono “geneticamente” più altruiste?

Quando sono andata in pensione ho trovato tante donne; anche nei territori, se non ci fossero le donne sarebbe un po' dura. Anche perché io non voglio dire niente di male degli uomini, per carità, non vorrei essere capita male, ma a me sembra che sono più egoisti gli uomini, sai? Hanno un egoismo più loro, non so. Se hanno una sedia, cercano di mantenersela sempre; per carità, se poi vengono rielletti... Però le donne danno senza chiedere, quello è il bello della donna; forse per la maternità, forse perché la donna dona cominciando dai figli. Però io anche quando sono entrata nella Fnp ho trovato che lavorano più, diciamo, che lavorano più con disinteresse del posto, non è che loro lo cerchino...

Forse, alla fine, la ragione più profonda di una disponibilità femminile che continua nonostante tutti gli inconvenienti sta nelle parole che Francesca Meneghin usa per “giustificare” la sua frequentazione ultra sessantennale con la Cisl - nata ai tempi della Lcgil - quando ammette: «il sindacato mi affascina ancora».

La Cisl per le donne: problemi di partecipazione e soluzioni (transitorie)

Ricordando il suo primo lavoro in una maglieria di Messina, negli anni Sessanta, Vincenza Giunta racconta che nominare il sindacato, tra colleghe, era come «parlare di un tabù»: sull'azione sindacale vigeva il veto dell'imprenditore e bisognava per questo evitare qualsiasi riferimento, soprattutto in fabbrica.

Nel rapporto tra donne e sindacato questa parola, «tabù», viene alla mente anche in altri contesti. Per lungo tempo, il sindacalismo di professione è stato «tabù» per le donne: è quella sorta di interdizione, non certo ufficiale ma comunque reale nei fatti, che emerge da molti aneddoti; e un «tabù», un tema da non mettere in risalto, sono state le esperienze e le necessità delle donne all'interno dell'organizzazione.

Le relazioni non sono dunque state facili tra donne e sindacato, sia nell'avvicinarle come iscritte, sia nel coinvolgerle come delegate e sindacaliste. La sottoscrizione della tessera è, però, il primo ostacolo a essere superato: tutte le testimonianze riportano, già con la fine degli anni Cinquanta, un rapido incremento della sindacalizzazione femminile; sempre più donne entrano nel mercato del lavoro e, una dopo l'altra, seguono coloro che, per prime, si informano e aderiscono. Anche in terra di Sicilia qualcosa, lentamente, cambia e Teresa Auci lo nota.

All'inizio del mio impiego non è che si vedevano tante donne, poi incominciarono a venire a sentire, a pretendere delle cose e hanno fatto bene, perché dovevano farsi avanti le donne; una volta che iniziavano il lavoro dovevano farsi rispettare. Io ho visto che c'è stata un'evoluzione enorme, dal 1959 man mano che gli anni passavano la donna si emancipava.

Tuttavia, l'iscrizione è solo un primo passo, che non sempre porta a una partecipazione piena, anzi. Le lavoratrici aderiscono al sindacato perché, come spiega Maria Aramini, «capivano che c'era bisogno di questa forza dietro», ma poi - continua Adele Marcelli - «non avevano tempo da dedicare al sindacato» e dunque delegavano ad altri il compito della rappresentanza.

«A noi quello che fate ci va bene», dicevano, perché non avevano tempo da dedicarci con le famiglie, i figli e l'orario spezzato: è una cosa che solo chi ci passa può capire che significa.

Anche le colleghe maestre di Marisa Romano «aderivano volentieri» e «molte riuscivano anche a venire ai nostri corsi di formazione, ma comunque la partecipazione della donna è sempre stata non primaria in quei tempi». «Quei tempi» sono gli ultimi anni Settanta nella provincia torinese e in un settore - quello appunto dell'istruzione primaria - a stragrande maggioranza femminile: di nuovo, gli obblighi familiari frenano una partecipazione piena. Eppure, molto dipende anche dalla visione che le donne hanno della funzione del sindacato; solo poche - dice Florisa Fileri parlando sempre della categoria delle maestre elementari - «erano veramente consapevoli» del valore di un proprio contributo attivo.

Per una piccola parte era facile; sono riuscita anche a portarne diverse a corsi di formazione, per esempio, e vedevo che erano interessate: lo vedevo dagli interventi che facevano, dalle cose che dicevano... però solo una piccolissima parte. [...] Allora accettavano di venire a far parte del consiglio, partecipavano alle assemblee, addirittura mi ospitavano a casa, quando io dovevo andare a fare le assemblee mi portavano a pranzo a casa loro per facilitarmi, in modo che io non avessi problemi... ma la maggioranza veniva soltanto perché aveva bisogno di risolvere un problema. Cioè vedevano il sindacato come un erogatore di servizi: io pago la tessera e quindi tu mi devi risolvere il problema.

Se l'iscritta si considera l'utente di un servizio non può esserci spazio per un coinvolgimento più profondo; d'altra parte, anche su coloro che si dimostrano più disponibili pesa sempre - oltre alla famiglia - il vincolo del poco tempo che, anche sul lavoro, è concesso alle attività sindacali. Un aspetto che rileva Carmela Verneti nella sua esperienza di operatrice al Policlinico di Napoli durante gli anni Ottanta.

Se facevamo delle assemblee [le donne] venivano pure, però c'era il problema dei permessi: dovevano chiedere un permesso personale. Alle assemblee venivano, però a qualche cosa dove bisognava uscire fuori, se organizzavamo qualche assemblea al di fuori della struttura, le donne difficilmente potevano partecipare. Ma lo stesso coordinamento femminile - per lo meno allora - non poteva avere permessi sindacali: è un problema di tutte le categorie che tenevamo. Era riconosciuto come gruppo femminile, ma le componenti del coordinamento non potevano avere permessi perché non erano considerate sindacaliste, ma era un comitato a sé. Io intanto li avevo perché ero dirigente sindacale, ma cercavamo lo stesso di fare tutto all'interno della struttura, perché poi le aule c'erano, essendo un'università, quindi ci raggruppavamo lì per varie manifestazioni o per discutere sui contratti. Sempre nelle ore di lavoro, perché avendo problemi di famiglia...

I «problemi di famiglia», in tutte le loro declinazioni, sono il motivo che viene citato dalle testimoni a giustificare il fatto che, se le iscritte erano - alla fine - molte, di «aspiranti sindacaliste non ce n'erano», intese sia come delegate sia come sindacaliste vere e proprie. Maria Aramini, sollecitata a spiegare questa sua frase così netta, chiarisce:

Prima di tutto perché avevano una famiglia, i bambini ecc. e poi perché i mariti non ce le mandavano; perché i mariti, come i delegati, credevano che le donne dovessero stare sempre un passo indietro. Non perché non erano capaci, perché tra di noi sul posto di lavoro si vedevano le cose che non andavano bene, si parlava nei momenti della pausa, sulla corriera... Però quando c'era da portarle in assemblea oppure da prendersi delle responsabilità, un po' non te le davano e un po' non se le prendevano, perché magari dentro casa erano condizionate dalla famiglia. Io per fortuna avevo mio marito che sindacalmente era più preparato di me e allora mi ha dato spazio; però, se si pensa a una famiglia in cui il marito non voleva, i suoceri peggio, che fai? Vai alla riunione e lasci da solo il figliolo? Non era possibile, non erano i tempi.

I tempi di cui parla Maria sono gli anni Settanta, il decennio per antonomasia dell'emancipazione femminile. In quel periodo, in campo sindacale, per molte donne l'emancipazione si può leggere in due modi speculari: in senso progressista, diventano delegate perché più libere di dedicarsi al sindacato; d'altra parte, tale libertà resta generalmente confinata – per vari motivi, dai condizionamenti famigliari agli ostracismi maschili – nella fabbrica in cui lavorano, senza evolversi ulteriormente. Delle due letture, tra le testimonianze sembra prevalere quella positiva; per Carmela Cantarella, Silvana Bettitelli, Maria Trentin – per citarne solo alcune – il fatto che l'impegno sindacale sia rimasto nei limiti, salvo poche eccezioni, dell'orario di lavoro è stata esattamente la condizione che ha permesso loro di svolgerlo, consentendo di portare avanti senza grandi scosse gli impegni di famiglia. Condizione che, tuttavia, non sempre è sufficiente, soprattutto se ci sono bambini piccoli. Dina Fiorotto, per esempio, dopo pochi mesi dalla sua elezione, è costretta a dimettersi da delegata.

[Il sindacato] rappresentava un punto di riferimento, un punto fermo. Secondo me, uomo o donna loro non facevano distinzioni; però il problema era che non riuscivano a capire le esigenze di una donna. Quando per esempio mi hanno chiesto di diventare delegata, io gli ho detto: ho un figlio piccolo, non lo so se riuscirò. Loro hanno detto: prova, vedi, fai, ce la farai sicuramente; e invece, dopo un anno, ho dovuto dare le dimissioni perché proprio non ero in grado di fare tutto. Più avanti poi, quando ho avuto la possibilità perché il figlio era cresciuto, perché le cose erano un po' cambiate, allora ho ripreso a partecipare e a darmi da fare.

È più facile partecipare e impegnarsi, lo ammette anche Dina, quando i figli crescono ed è la stessa scelta che fanno, tra le altre, Olga Maranetto e Marisa Romano. Non certo per opportunismo, bensì per avere il tempo e le energie necessarie per «fare il proprio dovere» al meglio, creando un compromesso tra questi tre ambiti principali di vita che non penalizzi nessuno e che sia, per la donna, pienamente soddisfacente. È questo il «motto» di Alberta Chieregatti.

Per me c'era prima la famiglia, l'organizzazione e poi il lavoro. Però il lavoro era in contemporanea, perché comunque per me il motto era: lavorare, fare il proprio dovere e riuscire a fare anche le altre cose. Con onestà, insomma.

Un compromesso che, se ben bilanciato, si rivela stabile nel tempo, come confermano i tanti anni consecutivi di servizio come delegate di molte testimoni; le quali però condividono in più occasioni, con l'eccezione dei settori a maggioranza femminile, la constatazione di Antonietta Casagrande che, anche se iscritte, per le donne generalmente «era più semplice fare le cose proprie, rimanere a casa propria».

Partecipare risulta ancora più complesso quando si tratta di entrare nell'organizzazione; quando cioè, oltre a gestire i «problemi di famiglia», ci si trova a lavorare in un ambiente che, secondo Rachele Pennati, è «maschilista» nella concezione del lavoro, poco flessibile e, conseguentemente, molto faticoso per le donne.

[In Cisl] tutto il personale impiegatizio era femminile; c'erano pochissime sindacaliste donne, ce n'erano due o tre all'epoca, non di più. Però anche queste faticavano... Non era proprio marcata questa subalternità, però di fatto era così insomma, quello che era fuori era anche dentro il sindacato, quindi si faceva fatica. [...] Il sindacato è ancora maschilista, ma non solo nella concezione del lavoro o nel venire incontro anche alle esigenze delle donne che hanno questa propensione all'impegno sindacale. Da parte dell'organizzazione del lavoro all'interno del sindacato c'è poca attenzione alle esigenze delle donne, che hanno bisogno di avere tempi e flessibilità di lavoro diverse da quelle degli uomini.

Per incoraggiare la partecipazione - dicono - l'organizzazione sindacale dovrebbe ridurre questa «fatica» e riconoscere la diversità tra i generi in termini di ritmi e di esigenze, magari adottando - come suggerisce Luigia Alberti - la stessa formula al centro di tante trattative tra sindacato e imprese, la «flessibilità».

Essendo cambiate molte cose, io credo che debba fare molto il contesto sindacale, accettando un diverso orario delle donne. Tu che accetti la flessibilità di qualsiasi padrone, dovresti accettare anche questa flessibilità, ma non è così. [...] Questa è una flessibilità che potrebbe andare incontro alle esigenze di chi vuol essere mamma e vuol lavorare nel sindacato.

Altrimenti non si uscirà dalla situazione di quando, nel 1980, Maria Trentin ha intrapreso la carriera da sindacalista a tempo pieno.

Io non so se sia vero il fatto che io sono stata la prima sindacalista - la prima o la seconda - che ha cominciato a fare un lavoro a tempo pieno con due figli. Sicuramente eravamo proprio in poche, le contavamo sulle dita di una mano a livello nazionale.

Non tutto si risolve con un maggiore adattamento organizzativo del tempo di lavoro a «chi vuol essere mamma e vuol lavorare nel sindacato». Ci sono anche gli atteggiamenti maschilisti descritti da Carmela Vernetti per gli anni Settanta.

Inizialmente, appena mi sono affacciata nel sindacato c'era una scarsa considerazione della donna; la si riteneva comunque inferiore, non lo so. L'uomo era più giustificato, se faceva una mancanza nelle segreterie veniva giustificato e magari la donna no; e perché poi la donna viene tardi, e poi si assenta perché c'ha il bambino... cioè proprio come se erano degli errori, dei peccati che la donna faceva per la sua condizione familiare e non perché era una situazione che andava affrontata.

Atteggiamenti che però perdurano anche in tempi recenti, come racconta ancora Maria Trentin.

Io ricordo con molta lucidità un nostro collega del sindacato pensionati del Veneto, con la Franca Porto e con qualche altro a un tavolo - perché eravamo andati a visitare una mostra del tessile - e ci siam trovati a

tavola e quel giorno, non mi ricordo come mai, la discussione è caduta sul fatto se una sindacalista a tempo pieno doveva essere lasciata a casa nel momento in cui rimaneva incinta. Io mi ricordo che con la Franca Porto - che adesso è segretaria generale del Veneto - abbiamo discusso allo spasimo quel giorno perché era una cosa importante, e, dall'altra parte, c'era chiusura perché non si potevano mantenere costi così alti, perché non era opportuno, perché poi coi bambini piccoli ecc. ecc.

Contro il «tabù» che imponeva alte barriere all'entrata e non dava spazio nei dibattiti interni, si sono fatte forti le sindacaliste quando il loro numero ha iniziato ad aumentare e hanno potuto «fare lobby». Giovanna Ventura ricorda bene quando - il segretario generale era Franco Marini - le donne hanno iniziato a muoversi in modo più coordinato e più attivo all'interno dell'organizzazione. Cita, come esempio, l'azione dimostrativa compiuta durante «un'assemblea fatta a Roma», in cui era presente, appunto, Marini.

[Ricordo] un'assemblea fatta a Roma con l'allora segretario generale Franco Marini in cui, con le donne in sala, ci siamo messe tutte a fare bolle di sapone per dire che i discorsi sulle donne erano tutti bolle di sapone dentro l'organizzazione perché poi non si dava conseguenza alle cose che si dicevano.

Una vicenda ricordata anche da Maria Trentin, che la colloca però a Napoli.

Io ho cominciato nel 1972 a far la delegata, nel 1980 a tempo pieno e nel 1991 ho partecipato alla prima assemblea nazionale delle donne che si è tenuta a Napoli. È stata interessante, una festa anche trovarci così tutte quante insieme. C'era segretario generale Marini che, in quella riunione, è stato contestato proprio perché le porte in Cisl alle donne erano chiuse; erano sulla scia dei coordinamenti, su un binario parallelo quasi morto.

Si era quasi a fine secolo, e la situazione non era incoraggiante: «le porte in Cisl alle donne erano chiuse», dice Maria, e il loro apporto all'organizzazione viaggiava «su un binario parallelo quasi morto». Le dichiarazioni di

intenti espresse sino ad allora nei Congressi confederali si erano rivelate, col passare degli anni, soltanto parole; o, meglio, bolle di sapone, scoppiate senza lasciare tracce tangibili. Da qui la protesta, eclatante per quanto simbolica, e la convinzione che la strada da percorrere per ottenere qualcosa di concreto fosse quella dell'azione coordinata e concertata della "categoria" femminile. Una mobilitazione i cui obiettivi non vengono compresi, in generale, dalla parte maschile, la quale interpreta come una minaccia ciò che non è altro che una richiesta di attenzione e di impegno congiunto, secondo le regole dell'organizzazione. È nuovamente Giovanna Ventura che racconta:

[Ricordo] un congresso della Cisl del Piemonte dove a un certo punto, nello stesso momento, tutte le donne si sono alzate e sono uscite dalla sala. E questo ha preoccupato tantissimo gli uomini perché li si votava e quindi pensavano che noi ci mettessimo d'accordo per votare soltanto le donne e quindi escludere gli uomini e quindi poi, alla fine, ci hanno tagliate loro pensando di dover riequilibrare. Invece noi volevamo soltanto denunciare il problema, ma non essere scorrette.

In quel congresso piemontese «il problema», per come viene interpretato dagli uomini, appare essere soltanto quello di conservare la famosa «poltrona» e dunque, ipotizzando un concentramento del voto femminile sulle candidate donne, si ottiene il risultato opposto: vengono «tagliate» più donne del consueto, aggravando così «il problema» vero dell'accesso delle donne ai direttivi.

Non sarebbe tuttavia corretto affermare che dalla Confederazione non siano stati introdotti correttivi. Del 1988 è, per esempio, la direttiva di inserire nelle liste congressuali un numero di donne pari al 10% dei candidati; percentuale non molto dissimile dalla presenza effettiva di donne ricordata da Florisa Fileri in riferimento al sindacato della scuola. Tale provvedimento può essere considerato un'anticipazione di quella che, un decennio dopo, verrà chiamata la "quota rosa", apparente magica ricetta per la conquista della parità femminile improvvisamente di moda in tutte le sedi decisionali, dai consigli di amministrazione delle imprese al Parlamento. La sua versione sindacale, che la Cisl ufficializza nel 2005 con la riserva del 30% di donne

nelle liste congressuali e la presenza di almeno una donna in ogni segreteria, pur essendo un provvedimento dichiaratamente transitorio e con l'intento di promuovere il riequilibrio tra presenza femminile e maschile, non sfugge all'aspro dibattito che la questione innesca a livello nazionale, con molte contestazioni da parte delle stesse donne. Anche tra le testimoni le "quote rosa" non godono di grande favore. Molte sono scettiche, altre decisamente contrarie. Cristina Gioiosi non si discosta dall'opinione generale e le considera una nuova forma di discriminazione.

Anche il sindacato, che dovrebbe tutelare gli interessi di tutti, fa comunque delle piccole discriminazioni, perché quando mi si parla di quote rosa è già questa una discriminazione, secondo me, perché non è possibile dire, al di là della costituzione fisica, che ci sono dei posti riservati a una quota di donne. Come se le donne fossero chiuse nel lager e ogni tanto ne tirano fuori una per darle un piccolo incarico: questo non è possibile! Siamo nel 2011 e bisogna che la facciamo finita con queste barzellette, chiamiamole così, perché siamo tutti esseri umani: abbiamo due mani, due braccia, una bocca e un cervello - soprattutto - che ognuno di noi fa funzionare più o meno bene, però è utile alla comunità, è utile a se stesso e quindi che sia un uomo o sia una donna a fare un certo tipo di rivendicazione o di proposta per me non fa differenza, siamo tutti uguali. Quindi, la questione quote io la farei al contrario: metterei la quota azzurra anziché quella rosa, perché non è una lotta o un discorso di parte, ma molto spesso noi donne abbiamo la testa un po' più quadrata di quella degli uomini, anche perché andiamo dritte al punto senza perdere tanto tempo. E quindi diciamo, se non vogliamo chiamarle discriminazioni, che delle differenziazioni esistono ancora, ma noi donne ci stiamo battendo anche per questo.

La battaglia delle donne contro le discriminazioni all'interno del sindacato naturalmente non si risolve nella fissazione di una quota obbligatoria. Ben prima del 1988 le donne della Cisl hanno cominciato a lavorare insieme, mettendo la condizione femminile - non solo nel sindacato ma anche nella società - al centro di un'opera continua di studio e promozione. In riferimento agli anni Settanta, per esempio, Margherita Cagliero e Giovanna Ventura

ricordano di aver preso parte attiva all'interconfederale femminile di Cgil, Cisl e Uil e ai coordinamenti donne della Federazione unitaria dei metalmeccanici, la Flm. Due gruppi nati a metà del decennio per favorire l'inserimento delle donne nei programmi di istruzione - professionale e non - previsti dallo Statuto dei lavoratori attraverso le 150 ore. Di seguito, Margherita e Giovanna forniscono un piccolo spaccato dell'attività dell'interconfederale e dei coordinamenti Flm a Torino, esperienze che acquistarono un posto di primo piano nel panorama nazionale.

Io sono una di quelle che ha vissuto qui a Torino un'esperienza molto importante, che era quella del coordinamento delle donne Cgil-Cisl-Uil e poi quello della Flm. Anche quello un rapporto fortemente unitario, la cui unitarietà è rimasta nel tempo come una scia anche quando il sindacato ha cominciato a dividersi. Perché le donne, siccome si fanno guidare da come gestiscono la famiglia, i rapporti parentali, loro applicano nel sindacato la stessa cosa; per cui, se quella cosa è utile - vedersi, parlarsi - si fa; e mi ricordo che la sede in cui si facevano le riunioni era il salone della Cisl in via Barbaroux. E c'erano donne di tutte le estrazioni categoriali e delle tre organizzazioni. E quello è stato un lavoro che ha prodotto anche documentazioni, indagini, ecc.

Quelli erano gli anni in cui alla Cisl di Torino - in questo caso la Confederazione - c'era un'esperienza importantissima - una delle esperienze uniche in Italia - di interconfederale femminile: cioè c'era un gruppo di donne di Cgil, Cisl e Uil che avevano costituito questo gruppo femminile e che periodicamente si incontravano e discutevano sui temi delle discriminazioni. E ovviamente, stiamo parlando degli anni Ottanta, questo gruppo era guardato un po' con ironia anche dagli altri dirigenti maschili, perché pensavano che tutto sommato non saremmo riuscite a combinare nulla. E invece questo gruppo è stato una bella palestra, anche di esperienza, perché abbiamo lavorato molto sulle 150 ore. L'esperienza di aiutare i lavoratori a studiare con le 150 ore è partita dalle donne. E quindi anche qui, a Torino, ci siamo date molto da fare su questo tema e abbiamo avuto anche molto successo.

La parabola dell'intercategoriale e dei coordinamenti, come rileva Giovanna, segue la traccia dell'unità sindacale. Ma anche nei momenti di piena collaborazione fra le tre Confederazioni non mancavano i problemi.

Allora c'era sicuramente più collaborazione, era il momento in cui eravamo abbastanza uniti. Anche se, per esempio, per quanto riguardava le donne, qualche problema c'era già, perché in effetti la Cgil aveva costituito in quegli anni la Casa delle donne e si distingueva già allora per una politica di rivendicazione di quote privilegiate, di corsie privilegiate per le donne. Cosa che noi della Cisl eravamo invece combattute; al nostro interno c'erano le due fazioni di chi pensava che le corsie preferenziali - allora non si chiamavano ancora quote rosa - erano penalizzanti e chi invece pensava che erano l'unica soluzione. E questo un po' ci ha allontanati dal rapporto unitario, perché appunto la Cgil era fortemente orientata su questo e quindi abbiamo poi iniziato dei cammini paralleli, in cui noi abbiamo costituito il nostro Coordinamento donne della Cisl, loro hanno costituito il loro, poi facevamo delle cose insieme ma non più come per le 150 ore, quando lavoravamo completamente in modo sinergico.

Dall'esperienza - comunque preziosa - dell'interconfederale derivano dunque i coordinamenti femminili che, come descritto da Giovanna, suscitano tra le donne della Cisl reazioni contrastanti. Le diverse "fazioni" si ritrovano anche nei pareri delle testimoni, che hanno riferito dei loro rapporti con i coordinamenti da lavoratrici attive o da pensionate evidenziando, in generale, un maggiore apprezzamento da parte delle seconde.

Raramente il Coordinamento riesce a conquistare fin da subito l'interesse delle donne, quando ancora lavorano a tempo pieno. Florisa Fileri, che al tempo ricopriva un ruolo di responsabilità nel sindacato della scuola marchigiano, dice chiaramente che lo sentiva «come una cosa in più», non indispensabile per svolgere bene il suo lavoro nel sindacato, che già la impegnava totalmente.

A un certo punto [il Coordinamento] è nato, però io lo sentivo come una cosa in più; cioè, io non avevo tempo, io facevo il mio lavoro a

tempo pieno indipendentemente dal fatto che fossi uomo o donna. Probabilmente lo facevo con una sensibilità più femminile, e un altro magari no; però non avevo tempo per fare di più. E quindi magari qualche volta mi sono anche interessata, ma molto vagamente.

Anche Dina Fiorotto si dimostra scettica sull'effettiva validità di creare dei gruppi di sole donne, considerandoli limitati negli effetti e nella concezione, tanto da paragonarli – con una provocazione – a un «ghetto».

Gli ultimi anni di lavoro avevo iniziato a partecipare a qualche corso con il Coordinamento per capire anche che cos'era, il Coordinamento donne. Non lo apprezzo tanto, il Coordinamento donne, perché mi sembra un ghetto. È forte la parola, però a me sembra più utile lavorare insieme, uomini e donne, piuttosto che le donne da sole, perché secondo me il Coordinamento è limitato, ha dei limiti. Poi, lavorando insieme, secondo me, si riesce a fare molto di più. Partecipo, naturalmente; cerco di dare il mio apporto, però non con tanta convinzione.

Sulla stessa linea è il parere di Marisa Romano, che li paragona a «una riserva indiana dove mettiamo le donne, così loro son contente di essere lì, si sentono protette»; mentre Augusta Restelli ne individua il punto debole nella mancanza di poteri effettivi.

Sì, [i coordinamenti femminili] possono essere utili... anche se sono deboli, nel senso che non possono decidere niente. Cioè, non è una categoria, e allora non hanno potere decisionale. Possono essere propositivi, e serve, ma le decisioni si prendono altrove e questa è una fatica in più per il coordinamento femminile. Comunque, proporre la promozione delle donne nelle rispettive realtà crea sempre conflittualità: ma di che cosa? Per il briciolo di potere che c'è da spartire? Io dico: no, dovete essere solidali.

Che quel «briciolo di potere» non sia un elemento da trascurare lo conferma Caterina Pennacchio sulla base della sua esperienza come responsabile dei coordinamenti femminili della Ust di Napoli.

Io mi sono inventata tutti i mezzi possibili di gestione democratica di questo gruppo; nel senso che, come sempre, poiché gli spazi per le donne sono così limitati, diventa poi appetibile anche il ruolo che tu stai svolgendo, quello di coordinatrice. Quindi io, per evitare che si parlasse di una coordinatrice, mi sono inventata il modello del triumvirato del coordinamento: cioè, una si occupava del rapporto con le categorie, una dei rapporti interni all'organizzazione e una del rapporto con la parte politica, in modo da formare un triumvirato di rappresentanza sindacale e da evitare l'eccesso di impegno.

Parzialmente diversa è la visione offerta dalle testimoni sui coordinamenti femminili della Fnp. In linea di massima, i giudizi sono più positivi perché i coordinamenti si rivelano strumenti particolarmente utili per avvicinare al sindacato donne che, nella loro vita attiva, non vi avevano mai aderito. È Marisa Romano a portare in evidenza questo aspetto, dal peso non trascurabile, tra le iscritte alla Fnp.

Noi siamo il 52%, e l'ultima statistica ci diceva che il 37% di questo 52% non aveva mai conosciuto il sindacato nella vita lavorativa perché non avevano lavorato: moltissime donne facevano le casalinghe e adesso sono le povere, perché vivono o di una pensione di reversibilità o di una minima. E quindi dicevo: oggi le nostre pensionate stanno crescendo un po' per volta, anche per lo sforzo che facciamo noi di testimonianza, di formazione, di inserimento.

Per essere efficace, lo «sforzo» deve tenere conto dell'estraneità di queste donne alla vita sindacale; Marisa ritiene perciò che sia necessario impostare l'accoglienza non sul sindacato, bensì sui temi che tratta. Il coordinamento riveste in questo un ruolo importante nel catalizzare l'interesse dell'iscritta su argomenti vicini alla sua esperienza quotidiana, coinvolgendola progressivamente e facendo emergere, laddove ci sono, le attitudini a un impegno maggiore che deve essere, poi, valorizzato.

In lega si deve lavorare per l'accoglienza delle persone; allora si lavora su

tematiche non prettamente sindacali, perché non è possibile dire a una donna: vieni che ti racconto cos'è il sindacato; prima te lo faccio vivere. Quindi abbiamo scelto come coordinamento tutta l'area dell'educazione sanitaria, di modo che le persone si sentissero interessate alla propria vita, alla propria salute, al proprio benessere rispetto appunto al sindacato che fa queste proposte. Che poi queste proposte si trasformano in richieste che facciamo all'ente locale. E quindi in lega si deve lavorare per l'accoglienza. Poi dall'accoglienza alcune emergono per volontà, per possibilità, per tempo, per desiderio, per attitudine e quindi queste cerchiamo di prepararle per entrare nei direttivi delle loro leghe o nel direttivo addirittura provinciale, dove abbiamo delle quote donna. Poi di lì c'è una sorta di selezione naturale: chi si sente, chi è capace a combattere, chi si impone, anche, qualche volta... parliamo di donne capaci, non parliamo di donne protette. Le donne però sono capaci se si dà loro la fiducia: allora sono responsabili, allora organizzano, allora portano avanti i loro progetti.

L'importanza di un avvicinamento graduale al coordinamento, così come al sindacato, tra le pensionate non è secondaria. La stessa Marisa ammette che, una volta in pensione, ha preso la tessera della Fnp ed è andata alla lega della sua città, Ciriè (To), «dove come sempre succede quando entra una donna le dicono subito: occupati delle altre donne, e così ho fatto la coordinatrice femminile all'interno della lega». Ha fatto, cioè, appena in tempo a dare la propria disponibilità a collaborare con la lega che subito le è stato conferito l'incarico del coordinamento. Questa procedura, questa “fretta” nel destinare le donne a occuparsi «delle altre donne», se con Marisa ha avuto buon esito grazie alla sua lunga militanza nella Cisl Scuola, può tuttavia produrre l'effetto opposto con chi al sindacato si avvicina per la prima volta. Lo nota anche, in modo altrettanto critico, Rosa Zaffaroni, secondo la quale si rischia così di ostacolare la partecipazione delle donne al coordinamento, perché sono spaventate dal carico immediato di responsabilità.

Io la penso così: è giusto, però devono esserci dei tempi più lunghi. Come entra una donna nel coordinamento le affidano subito un incarico. Una donna entra perché sta bene nel coordinamento, perché si discutono

problematiche, e poi io vedo che entrano delle persone che sono timorose, che pensano di non avere autostima e invece non è vero che sono così. [...] Con situazioni positive vedi che l'autostima salta fuori. Secondo me il coordinamento è importante per discutere, per parlare, per riuscire a buttar fuori anche cose tue, che pensi che non interessano agli altri, esperienze tue che pensi che sono tue e basta e invece no. Esternare le proprie esperienze, i propri problemi, i propri dubbi, le proprie aspettative è una crescita, tua ma anche dell'altro. E io mi sono accorta che quando ero al coordinamento ci si aspettava subito questo dalle donne e si spaventavano!

Se ben impostato, il coordinamento può far compiere un vero e proprio “salto di qualità” al territorio sul quale opera, arricchendolo di iniziative e completando, in questo modo, l’operato delle segreterie sindacali. In questi termini, Clemenza Leidi ha vissuto la sua esperienza di coordinatrice femminile Fnp per la Lombardia dal 1997 al 2002.

Nei nostri coordinamenti la creatività della donna usciva. Mi ricordo i quattro anni che ho fatto... Però allora i territori erano proprio fucine, fucine di iniziative femminili, ma belle, serene, e io vissuto questi anni bellissimi, di grande partecipazione. Trascinavano molto; la Cisl poi in un modo straordinario. Le donne della Cisl erano veramente donne che trascinavano con la loro naturalezza, mi piaceva lavorare con loro. [...] Noi eravamo così unite, c’era la voglia di avere dentro di noi qualcosa da dare dopo ai territori, perciò i corsi diventavano proprio momenti di formazione personale, per andare nel territorio a formare. Allora c’erano alcuni territori che non avevano i coordinamenti: Crema, Cremona; però, dove sono nate le coordinatrici, sono nati anche i coordinamenti, perché la donna se si impegna, guarda, io son convinta che dove c’è la donna si riesce a fare tutto. Sono stati quattro anni di coordinamento e quattro anni di visite ai territori.

Pochi anni dopo, nel 2005, Rachele Pennati sarà chiamata a ricoprire lo stesso incarico di Clemenza, dopo essere stata - dal 2003 al 2005 - coordinatrice femminile per la Fnp di Lecco. Racconta di aver accettato controvo-

glia il primo incarico nel 2003 poiché considerava il coordinamento legato al movimento femminista degli anni Settanta, che non condivideva, e di aver scoperto solo da coordinatrice le potenzialità di questo gruppo nel rendere «appetibile» alle donne il lavoro sindacale, oltre che nel contribuire «all'emancipazione delle donne nel sindacato».

Avevo sentito parlare del Coordinamento donne anche quando lavoravo nel palazzo del sindacato, ma io conservavo ancora quell'immagine delle donne che era venuta emergendo durante gli anni Settanta, dell'emancipazione femminile legata all'emancipazione di tipo sessuale portata avanti dal movimento femminista e io non ero dentro questo movimento, perché consideravo alcuni punti esagerati: io non ho mai condiviso «l'utero è mio e me lo gestisco io» o «il corpo è mio e me lo gestisco io». Io non ho mai condiviso queste espressioni; perciò, io vivevo la mia femminilità a lato del movimento femminile e ho snobbato un po' il coordinamento femminile della Cisl fino al momento della pensione. [...] Mi sono ritrovata al momento della pensione a dover fare i conti con una proposta che mi è stata fatta dal coordinatore della mia zona a ricoprire questo incarico territoriale. Io gli ho detto: «Tu sei matto! Io non ho interesse a ricoprire questo ruolo, non ho nessuna propensione a farlo!». Ma lui mi ha convinto, essendo un incarico abbastanza - diceva - marginale. Io ho accettato questo incarico e così, leggendo i documenti e rendendomi conto di che cosa fosse, sono arrivata a maturare la convinzione che questo coordinamento fosse uno strumento indispensabile all'emancipazione delle donne nel sindacato. E quindi mi sono immedesimata in questo ruolo qui, ci ho creduto e l'ho portato avanti. Quello che ho capito io, da questa prima esperienza, è che se le donne non avessero nemmeno questo strumento - a meno che una non abbia la vocazione al sociale - non credo che alle donne sia così appetibile il lavoro sindacale.

Rachele si convince ad accettare l'incarico di coordinatrice perché il suo segretario territoriale le assicura che si tratta di un posto «marginale», che non richiede un eccessivo impegno di tempo e di energie. Non molto diversa è la considerazione dimostrata dai segretari della lega di Pinerolo (To) nei

confronti di Olga Maranetto, diventata coordinatrice femminile «perché cominciavano a dire che il sindacato aveva bisogno delle donne»; la reazione di Olga è però ironica e divertente, un invito alle donne a non lasciarsi scoraggiare e a farsi valere nelle cose che vogliono fare.

La prima esperienza nel sindacato, dopo la pensione, l'ho fatta all'interno della lega di Pinerolo e l'ho fatta come coordinatrice femminile, perché cominciavano a dire che il sindacato aveva bisogno delle donne. Io direi che [il coordinamento] è importante, ma direi anche che le donne, insomma, devono mettere un po' di grinta, perché sempre essere tutelati non va bene. Quindi, se uno sa che vuole fare delle cose, cioè non sta lì a piangerci sopra. Poi le lamentele le abbiamo sempre fatte, abbiamo sempre detto che non eravamo valutate, bisognava lottare, però ognuna di noi doveva lottare all'interno del suo rapporto che aveva con il suo territorio. Tra l'altro, i segretari quando facevano i direttivi mi invitavano perché ero la coordinatrice; mi invitavano, però «Tu non devi parlare, tu devi solo ascoltare». E allora portavo la maglia e facevo il lavoro a maglia, cosa che odiavano. Poi ogni tanto alzavo la mano e dicevo: «No, ma guarda che quella cosa lì forse non va bene...». Insomma, alla fine hanno cominciato a capire.

La fatica più grande per le coordinatrici è però quella di riuscire a creare dei collegamenti stabili tra le donne che prendono parte alle attività dei coordinamenti, affinché si formi un gruppo affiatato che possa crescere autonomamente al di là delle singole iniziative, facendo emergere al suo interno, man mano, le persone adatte a proseguirne l'opera. Non è sufficiente istituire un coordinamento per renderlo funzionante: a Rosa Zaffaroni sono occorsi otto anni sul territorio lodigiano.

Sono stata coordinatrice per due mandati. La segreteria mi ha detto che c'era la necessità di formare il coordinamento donne e mi hanno dato una lista di nominativi. Io ovviamente non conoscevo nessuno [...]; ho contattato queste persone - persone abbastanza "su" con l'età - con la voglia di impegnarsi e di far qualcosa; però è stata molto difficile, perché non

eravamo vicini. E ci sono state delle prime iniziative che sono state anche significative: il gemellaggio con Lecco, poi ci sono stati dei corsi sulle buone prassi... però non cresceva, non cresceva. Dovevo sempre caldeggiare. C'erano alle manifestazioni, ma come coordinamento riuscivo proprio a coinvolgerle poco. Erano presenti quando si facevano delle iniziative, però capivo che non cresceva, ero io e basta. Poi, fortunatamente, sono andate in pensione delle persone nuove della ditta Penati che ho coinvolto e sapevo di dover lasciare il testimone. E piano piano... anche se, quando ho lasciato l'incarico, non c'era un gruppo: c'erano delle persone che davano di tanto in tanto la disponibilità. Però era l'inizio e adesso c'è un bel coordinamento, si fanno dei corsi interessanti e da questo coordinamento escono anche delle persone che si impegnano.

Soprattutto, l'opera della coordinatrice deve essere costante e continua per assicurare la partecipazione. Antonietta Casagrande la paragona a una «sentinella», punto di riferimento sul territorio, che deve essere sempre vigile, sempre pronta a sollecitare e a spronare.

Guai se su un territorio non c'è una coordinatrice! Guarda che la gente si iscrive al sindacato, ma poi non partecipa. Il problema oggi non è tanto l'iscrizione - tu lo sai, ne abbiamo iscritti tanti - quanto la partecipazione, e il sindacato senza partecipazione è morto! Se tu non sei di stimolo... Guarda, quando c'è un coordinamento arriva la lettera, ma se tu cinque giorni prima (io ormai so i tempi) non dai una telefonata alla persona, sicuramente chi si dimentica, chi è presa da altre cose... e invece se tu la stimoli viene a rappresentare il territorio, sennò no e rimane lettera morta! Guai se non ci fossero le coordinatrici! Anche tra gli uomini, sai, io sono stata anche in segreteria, ma quando c'erano gli scioperi e telefonavi non è che solo le donne non partecipano, anche gli uomini, non è che siano tutti là se non c'è lo stimolo. È una figura di riferimento. Diciamo che il coordinamento nei territori è una sentinella, come il segretario di lega per i paesi, perché è una figura di riferimento. Dicono: sai, io sono iscritto... ma ora c'è bisogno anche del tuo apporto, sennò non andiamo da nessuna parte!

4

Emanciparsi, emancipare

Per sé, per gli altri

I brani tratti dalle storie di vita, per quanto frammentari, consentono di accostare l'uno all'altro significativi spezzoni della crescita e della maturazione personale delle testimoni. Nel ricomporli prendono forma profili ben definiti, in cui si riconoscono i patrimoni individuali racchiusi nella vita che si sono costruite. Le loro parole, anche se solo lette e non ascoltate direttamente dalle loro voci, aprono sul ventaglio dei più differenti tratti caratteriali, sanguigne alcune, miti altre. Accomunate tutte da una risolutezza di fondo basata sulla convinzione di aver fatto delle scelte che hanno retto nella temperie della loro vita nel lavoro, nel sindacato, in famiglia. Senza nessuna ostentazione, danno prova della consapevolezza che ogni percorso individuale di crescita si è alimentato della limpida percezione del valore delle attività quotidiane, vissute senza cedere agli sbandamenti degli approcci ideologici.

Per rafforzarsi e per non perdersi, si sono avvalse del tessuto di relazioni con cui hanno intrecciato legami e cure famigliari, interesse e attenzione alle esigenze dei compagni di lavoro, lealtà e dedizione verso il sindacato, in un fluire di competenze e di valori accresciuti rielaborando dentro di sé quel patrimonio di esperienze che matura nelle famiglie, nei luoghi di lavoro, nel

sindacato e che alle famiglie, ai compagni di lavoro e al sindacato può essere restituito. A risentire le registrazioni integrali delle interviste non viene nessun dubbio che sia questa la sostanza del patrimonio umano di queste donne.

Innanzitutto, la scelta di impegnarsi nel sindacato non si spiega mai come una mera reazione ai disagi dell'ambiente di lavoro o come la ricerca di un distacco da tale esperienza. Al contrario sembra profondamente radicata in una cultura del lavoro, maturata in gioventù e conservata per tutta la vita, che lo concepisce come mezzo di conservare onestà, rettitudine e rispettabilità. Da queste premesse, qualche fortunata è riuscita a immaginare e a realizzare una vocazione sentita fin da bambina; come Florisa Fileri, maestra elementare.

Ho cominciato questo lavoro che mi piaceva moltissimo, era il mio sogno! Io avevo scelto di fare la maestra a otto anni e ho tirato avanti con i denti finché non ci sono riuscita. E poi l'ho fatto sempre molto volentieri.

In realtà, poche sono entrate nel mercato del lavoro con le idee chiare e con un percorso tracciato a scuola; più frequentemente, tutto è accaduto per qualche decisione familiare o per un'opportunità fortuita. Poi, una volta lì, sul posto di lavoro, hanno verificato nei compiti quotidiani la rispondenza ai propri gusti, alle proprie attitudini. Così può essere accaduto anche in un settore come il tessile, tanto problematico dal punto di vista dei rapporti sindacali quanto ricco di potenzialità creative, come raccontano Maria Lissi e Rosa Zaffaroni.

Era un lavoro che mi soddisfavava: prima di tutto per il tipo di lavoro, perché mi davano dei cartoni (perché tutto il disegno [del tappeto] è fatto su un cartone che poi va sul jacquard) e io dovevo stare attenta e mettere i cartoni giusti dove andavano per attaccare bene i disegni. Sono sempre stata considerata; [dall'azienda] mi hanno fatto tante proposte, devo proprio dire che mi han fatto tante proposte, però per il sindacato non ho mai accettato.

Io pensavo: se tu devi lavorare per trenta, quarant'anni, non puoi essere una macchina; necessariamente tu devi trovare uno scopo, devi trovare

la soddisfazione di fare questo lavoro. Siccome io ero nel reparto taglio e dovevo preparare dei materassi proprio di tante stoffe diverse - perché poi da ogni materasso ricavavano dei pigiama, o delle camicine per bambini, oppure delle camicie da notte - e lì io mi sbizzarrivo nella scelta delle fantasie. Per me era meraviglioso, perché io ero chiusa in fabbrica otto ore, ma io spaziavo all'esterno, perché le fantasie di stoffe riproducevano la realtà esterna, il bello, e io ho imparato il gusto del bello. E poi ero soddisfatta: ero io che sceglievo. E così passavano le ore.

Il lavoro, nonostante difficoltà e conflitti, emerge come una dimensione indispensabile alla realizzazione di sé, che non si esaurisce nel guadagno necessario al sostentamento proprio e della propria famiglia. Adele Marcelli lo dice esplicitamente, quando l'intervistatrice le chiede come mai abbia continuato a lavorare anche dopo il matrimonio, dato che il marito aveva un buon stipendio.

Perché non mi sarei sentita realizzata. Io ho cominciato a lavorare giovane e ho sempre avuto il mio stipendio e la mia indipendenza; poi mi piaceva stare in mezzo alla gente, mi piaceva comunicare... Amavo il mio lavoro.

La componente relazionale emerge per importanza anche rispetto alla possibilità di svolgere una mansione più qualificata e meglio pagata; una scelta che Alberta Chierigatti rivendica con convinzione quando pensa alla sua carriera nell'Ospedale Civile di Latina.

Io non ho privilegiato la carriera, perché quello che mi è venuto dalla carriera me lo sono guadagnato perché ho dovuto fare il concorso pubblico; però non ho privilegiato posti particolari, magari più qualificati, a me piaceva quello. Mi piaceva perché mi permetteva di stare con tutti, socializzare... Io contattavo tutti, quando entravano in ospedale passavano da me. Poi ero responsabile anche del magazzino; quindi era un lavoro che mi gratificava per il fatto di stare con gli altri e poter fare qualcosa per risolvere i problemi.

Vi è dunque qualcosa di più, nel lavoro, oltre alla conquista dell'indipendenza economica. Vi è la ricerca di relazioni diverse da quelle famigliari, di un banco di prova per le proprie attitudini e di una maggiore integrazione a livello sociale. Per alcune, inoltre, il lavoro ha rappresentato il mezzo attraverso il quale modificare radicalmente le prospettive di vita, rinnovando - per sé e per gli altri - la visione tradizionale del ruolo femminile. Donne che, per questo, a volte si sentono un po' pioniere e a cui piace vedere, nella soddisfazione trovata nella propria storia lavorativa, una vittoria per la condizione femminile in generale. È in questo senso che Anna Cavasino ci tiene a rimarcare come la sua posizione non fosse poi così comune nella Sicilia degli anni Settanta.

Io l'ho sempre detto, sono stata fortunata nella mia vita lavorativa, ho fatto un lavoro che mi è sempre piaciuto, perché non era solo lavoro alla scrivania: io ho viaggiato tanto, ho conosciuto tantissima gente e una donna che fa quel lavoro viene vista anche con una puntina di invidia, sia nell'ambito femminile che nell'ambito maschile.

In questo quadro, quando il sindacato irrompe nella loro quotidianità, finisce spesso con occuparne una parte rilevante, diventando un terzo "polo di attrazione" che si affianca agli impegni lavorativi e famigliari, come Augusta Restelli sintetizza efficacemente.

La mia occupazione principale era il lavoro e, come mi rimproveravano i miei genitori: i tuoi soldi vanno tutti alle Ferrovie Nord, perché uscivo dal lavoro, andavo al sindacato e poi tornavo a casa.

Alla domanda sulle interferenze del sindacato, in termini di tempo e di energie, con le normali attività quotidiane, la risposta è centrata sull'importanza dell'esperienza sindacale per la propria crescita e realizzazione personale, con accenti però sostanzialmente diversi rispetto a quanto detto sul ruolo del lavoro. Se quest'ultimo è stato, per molte, la chiave per l'indipendenza, il sindacato ha contribuito al completamento della personalità, anche dal punto di vista del consolidamento caratteriale; se il lavoro ha cre-

ato nuove relazioni, il sindacato ha aggiunto la dimensione del servizio, la consapevolezza di poter fare qualcosa di concreto e di buono per gli altri.

In alcune è stata l'esperienza collettiva a far emergere tratti nascosti del proprio carattere. Maria Aramini e Giovanna Cartoni hanno avuto esperienze analoghe: entrambe timide, acquistano sicurezza a mano a mano che sono obbligate a parlare in pubblico durante le assemblee, a prendere decisioni, ad avanzare proposte. Così come per Maria il sindacato è stato di grande aiuto nel «vincere la timidezza e tirare fuori quello che avevo dentro», anche per Giovanna l'esperienza sindacale

è stata molto positiva, perché mi ha fatto capire la Giovanna che è; e con il sindacato ho avuto la possibilità di farlo capire anche agli altri; ma soprattutto a me stessa. [...] Mi ha dato soprattutto sicurezza in me stessa, perché ti trovi in situazioni di dover decidere su tante cose per le quali non puoi chiamare immediatamente un segretario per chiedere consiglio. Ci sono delle decisioni che tu devi prendere in quel momento e non sai come va, ma le devi prendere. Perciò dico che mi ha dato sicurezza in me stessa; mi sono anche accorta di avere capacità che in realtà non conoscevo: mi sono accorta piano piano, per esempio, che tante mie proposte anche in sede di direzione venivano ascoltate e allora dici: ho fatto centro.

Di sviluppo di doti «latenti» e di influenza positiva sulla crescita personale parla anche Rosa Zaffaroni.

È stata una fortificazione dei miei ideali, che c'erano ma erano latenti, e questo è stato molto importante per me, ha determinato la mia crescita, il mio futuro. Perché se io sono così è perché ho fatto queste prime esperienze forti con il sindacato e col lavoro. Col lavoro però ti schiacciavano, non potevi crescere; ma al sindacato sì.

Le fa eco Dina Fiorotto, per la quale il sindacato «è stato un'apertura mentale» che le ha consentito di «uscire dal guscio in cui di solito la donna in quei tempi era relegata». I tanti significati di questo «uscire dal guscio» li

troviamo poi declinati da altre voci. Uno, come ricorda Florisa Fileri, è quello di aver potuto viaggiare «in quasi tutta l'Italia» per seguire riunioni e assemblee sindacali, intessendo rapporti e coltivando amicizie. Un altro è di aver avvicinato le donne ai temi sociali e del lavoro; di nuovo, un «modo per crescere» nelle parole di Silvana Bettitelli.

[Il sindacato è stato] un modo per essere sempre informata sui nuovi sviluppi nel mondo del lavoro, un modo in qualche modo, per... un modo per crescere. [...] In effetti il sindacato ha dato molte risposte alle nostre richieste, il sindacato è venuto incontro nei momenti più difficili, quando ad esempio c'era davvero bisogno di una mano. Abbiamo collaborato e abbiamo ottenuto tanto.

«Uscire dal guscio» è anche sviluppare competenze, progredire dal punto di vista culturale. Alberta Chierigatti e Giuseppa Iannaccone menzionano due caratteristiche specifiche dell'ambito sindacale, la trattativa e la mediazione, per ricondurle poi al tema più generale dell'apprendimento, sia che derivi dallo sforzo autonomo di documentarsi così come dall'esempio altrui.

Era una cosa che sentivo molto il fatto del sindacato, perché comunque non c'è solo il fatto di avere vicino gli altri nella trattativa: il livello culturale si alza molto perché sei costretta a documentarti, a studiare, a seguire le leggi, perché quando vai in trattativa con la direzione generale non puoi fare la cretina perché ti devi confrontare sulle leggi e sulle cose che esistono. È qualità e io questo lo apprezzo molto, mi ha permesso di elevarmi a un gradino superiore: se non l'ho fatto scolasticamente l'ho fatto di persona.

Debbo dire che la crescita sindacale mi ha insegnato a mediare. In questo i capi della Cisl sono stati molto importanti per me, nel senso che sono state persone che mi hanno insegnato. [...] Il sindacato non mi ha solo insegnato a fare il sindacato, mi ha dato anche un'esperienza di vita molto seria, molto serena, molto importante.

La continua corrispondenza tra la dimensione individuale e quella collettiva avviene sul piano delle azioni che hanno per obiettivo un benessere condiviso; non figurandosi mete astratte, bensì attraverso la messa in pratica di concezioni e valori sempre ancorati a terra. Maria Antonietta Guerrini esprime bene la compresenza di questi due livelli, rapportando la propria opera nel sindacato - nella Cisl - con il perseguimento di una maggiore dignità del lavoro prima e di un miglioramento più ampio della società poi.

Debbo dire che nel sindacato io ho trovato la mia soddisfazione totale. Primo perché, avendo scelto la Cisl, che al centro c'aveva l'uomo, sapevo che lavorando in questi termini avremmo alzato la dignità dell'uomo stesso; secondo, era cercare di migliorare la società e almeno, per quello che mi consta, io penso di aver fatto tutto quello che mi era possibile.

Continua poi, rimarcando come abbia trovato nell'ambiente sindacale il luogo ideale per esprimere le potenzialità del suo carattere.

Mi sono completata nel sindacato, veramente, perché credo di aver espresso la mia personalità irruente, arrogante, incosciente tante volte... Però per me è stato formidabile.

Non è l'unica. Margherita Cagliero mette, scherzosamente, la propria «passione, come dire, per fare un po' di confusione» alla base del suo precoce interesse per le questioni del lavoro in fabbrica. Adele Marcelli e Laura Dagasso affermano che il sindacato per loro è stata una scelta inevitabile, scritta «nel Dna». Inevitabile, forse, perché queste donne avevano in comune - dice Clemenza Leidi - «una voglia, un ideale»: riuscire ad arricchire la presenza quotidiana in fabbrica o in ufficio con «la serenità di lavorare per chi aveva bisogno». Unire cioè alle proprie, le necessità degli altri colleghi; decidere volontariamente di farsene carico e di divenirne portavoce. Scelta che, se non è affatto scontata nella società odierna, ancora meno lo era in passato, quando una donna, per cogliere «l'occasione» del sindacato - così la chiama Giuseppa Iannaccone - doveva affrontare anche il giudizio frettoloso della gente.

In quel periodo [gli anni Sessanta] per una donna affiancare il sindacato non era una cosa facile, era una cosa un po'... non voglio dire scabrosa, ma quasi. Dicevano: «Quella non tiene proprio a che fa', se ne va a fare il sindacato. Esce dal lavoro e se ne va al sindacato». Invece io colsi quella occasione, che era un qualcosa di importante, non solo per la tutela: pensate che in quegli anni abbiamo fatto lo statuto per le lavoratrici madri, tutte queste belle cose che ci permettevano di lavorare e di avere anche diritti come donna, come madre, come persona, per accudire la nostra famiglia.

«L'occasione» da non perdere, per Giuseppa, non si limita alla tutela del posto di lavoro: riguarda invece la possibilità di ottenere diritti sempre più ampi «come donna, come madre, come persona». Si tratta di lavorare in un'ottica che mira al progresso condiviso e in cui i propri, personali, talenti possono avere un'utilità tangibile se applicati a favore dell'ambiente in cui si opera. Nell'ambito della scuola, per esempio, Florisa Fileri, Elvira Iacovissi e Marisa Romano testimoniano le premesse e i risultati di un'azione sindacale che spazia oltre i confini contrattuali e si integra nelle dinamiche organizzative.

Indubbiamente, il fatto di essere donna non ha facilitato i rapporti. Non so quanto li abbia resi più difficili, perché comunque io ero diversa. Cioè io mi sentivo diversa, perché mi sentivo una persona "prestata" al sindacato. Non avevo nessuna intenzione di fare carriera, ci stavo solo perché pensavo di fare un servizio alla scuola che potevo fare solo io, mentre una buona insegnante la possono fare tutti. Questo lavoro qui invece, siccome mi piaceva in modo particolare, se non lo facevo io chi lo faceva?

Nel sindacato mi sono trovata bene, e sono stati anni di grande lavoro. Se la scuola fino a qualche anno fa era arrivata a una partecipazione, a una formazione, a tutto, lo dobbiamo al sindacato, maggiormente al sindacato Cisl - anche Cgil, per carità - e all'accordo che c'era. Se la scuola materna è arrivata adesso a essere quella che è, a partecipare alla scuola con tutti i diritti come scuola di base, io dico che in parte l'opera è stata del sindacato.

[Nella scuola elementare] abbiamo parlato di classi aperte, di lavori di gruppo, di team, di lavori di insegnanti, di programmazione comune, di verifica, di obiettivi da scegliere... Tutte queste cose didattiche sono state fortemente sostenute dal sindacato. [...] Una è stata l'integrazione dei bambini handicappati, che fino agli anni 1975-80 erano in classi differenziali o addirittura in collegi, non liberi di vivere in famiglia, perché la cultura del tempo era che questi bambini dovessero essere curati in questo modo. Poi invece noi, anche con l'appoggio del sindacato - in questo senso il sindacato è stato molto, come dire, profetico e aperto - abbiamo aperto le classi ai bambini con gli handicap, sopportando come eravamo capaci, senza avere una grossa preparazione sull'handicap, ma soltanto con buona volontà, con umanità, ecco.

Temi, certo, tradizionalmente considerati molto vicini all'indole femminile, ma che non per questo perdono di rilevanza a livello generale, nel perseguire un ampliamento progressivo dei confini della cittadinanza. Temi che conservano un'attrattiva costante anche dopo aver concluso la vita lavorativa; perché «è un discorso di civiltà» che, come dice Antonietta Casagrande, consente di continuare a costruire e a costruirsi attraverso l'aiuto agli altri.

Oggi, tu mi conosci, ho avuto anche dei problemi, però non mi sono mai ritirata, perché potrei starmene a casa mia. Ma è un discorso di civiltà, di dire: posso dare qualcosa anche adesso, con le donne del mio territorio, con le persone, con gli anziani che vengono lì in ufficio. Perché purtroppo - non so nelle altre regioni o territori - ma noi abbiamo avuto anche un territorio piuttosto povero, un territorio non di grandi fabbriche, diciamo che l'azienda più grande era l'ospedale; e avevamo braccianti agricoli che adesso hanno pensioni da miseria. E allora a dare una mano a questa gente mi sento realizzata, capisci, se posso dare un contributo o un aiuto. Io quando vedo un anziano che cammina lungo il corridoio io gli dico: «Buongiorno, venga avanti, si segga, questa è la sua casa», perché loro, sai, hanno ancora quella cultura di dare disturbo.

Chiamate a una sintesi del loro percorso, le testimoni non mostrano rimpianti. Non disconoscono le difficoltà e le amarezze che hanno incontrato, né risparmiano, talvolta, critiche decise alle evoluzioni più recenti della linea sindacale. Nel contempo portano in luce però le motivazioni profonde della loro adesione, le radici che il sindacato – e la Cisl in particolare – conserva nella loro vita e che sono riassunte nelle parole di Giovanna Ventura, Rachele Pennati e Marisa Romano.

Io sul mio percorso devo dire che rifarei tutto. Io lo dico spesso, la Cisl mi ha dato veramente tantissimo. Io ho dato alla Cisl, ho dato il mio tempo, la mia intelligenza, le mie capacità, le mie emozioni, però la Cisl mi ha restituito veramente tanto. E quindi io personalmente, come persona, sono cresciuta sicuramente grazie alla Cisl, ho acquisito sicuramente maggiori competenze, ma anche un approccio diverso alla vita, che ti deriva dal fatto di – ogni giorno, quotidianamente – regalare un po' di se stessi agli altri.

Io non ho mai “tolto la spina” al sindacato. [...] Nonostante la delusione che ho avuto conoscendo bene i comportamenti e le ambizioni anche di alcuni sindacalisti – ambizioni di arrivare a certi livelli – io ho sempre conservato questa tensione ideale maturata soprattutto attraverso l'esperienza che ho avuto in fabbrica. Come per altre compagne di lavoro che hanno vissuto questo periodo, quell'esperienza è stata una cosa che ha messo le radici, e quindi, anche se ci sono state delusioni, questa sicurezza mi ha consentito di superare la realtà e di continuare in questo percorso. [...] Superato anche questo, io mi sono trovata felicemente inserita nella Cisl, perché nonostante tutto condivido l'impostazione e l'idealità.

Io non mi pento del mio passato, anzi ne sono molto fiera. Rifarei tutto. Penso di non aver sacrificato la vita della famiglia, perché penso che la donna debba cercarsi i suoi spazi, non è possibile che la donna sia il tappetino di Charlie Brown per tutti. E quindi io sono contenta del mio lavoro; sono stata fortunata, sono stata valutata – da uomini, tra l'altro – ho fatto anch'io le mie battaglie, ho incontrato anch'io le mie difficoltà

all'interno del sindacato. Per me il sindacato è pur sempre oggi una forza sociale di rappresentanza, di tutela e di difesa, senza la quale non possiamo pensare di organizzarci. Anche se mi rendo conto che con la globalizzazione, con il sistema oggi di comunicazione, anche il sindacato ha bisogno di rivedere alcuni dei suoi momenti forti. Quindi io mi auguro che il sindacato, la mia Cisl, sia sempre la mia Cisl.

La conciliazione (im)possibile

Forse nessun altro tema quanto la conciliazione può essere assunto a simbolo della differenza tra i generi. Esso si pone immediatamente, per le donne, nel momento in cui formano una propria famiglia e cresce di intensità con la maternità. Nella condizione femminile è insito un problema di conciliazione, legato al fatto che alla donna spetta in generale - fatte salve le normali eccezioni e la lenta evoluzione verso una maggiore suddivisione dei compiti - una parte preponderante della gestione domestica e familiare. È questa l'opinione che fa da sfondo ai racconti delle testimoni, che si tratti di esperienze vissute in prima persona o di quanto, negli anni, hanno osservato attorno a sé.

Conciliazione significa, in primo luogo, coniugare il lavoro con le incombenze legate alla cura dell'abitazione e della famiglia, che spesso assorbono gran parte del tempo trascorso in casa. Raccontano Adele Marcelli e Maria Aramini:

La domenica pulivo, ramazzavo dentro casa dalla mattina alla sera. Si usciva giusto il tempo per andare alla messa, perché poi c'era mio suocero che diceva (in dialetto): «O figlia, i figli nascono sia d'estate che d'inverno, chi li fa se li tiene». Allora lui durante la settimana me lo teneva, ma sabato e domenica e lunedì mattina, che il negozio era chiuso, me lo lasciava e così anche mia suocera: era una vita dura.

Dei bisogni delle donne e della famiglia allora gli uomini non se ne preoccupavano tanto; la donna, oltre al lavoro, doveva coniugare la

famiglia e i figli, il lavoro domestico... Perché tu quando avevi fatto le otto ore in fabbrica e tornavi a casa, l'orario di lavoro ti si prolungava fino a mezzanotte perché dovevi lavare, stirare, preparare il pranzo per il giorno dopo... Il tempo libero per le donne non esisteva.

Ma, rispetto alla maggioranza delle lavoratrici, nella vita delle testimoni vi è un altro “polo di attrazione”: il sindacato, un lavoro che esige un elevato investimento di tempo e di energie.

Quasi impossibile portare avanti questi tre fronti contemporaneamente senza sacrificarne, almeno in parte, uno. Si tratta, comunque, di un equilibrio dinamico modificatosi nel tempo al variare del peso dell'uno o dell'altro fronte. Numerose testimoni sono rimaste semplici iscritte fino a che i figli erano piccoli o in età scolare; per altre, la rinuncia era sul lavoro - perché in distacco o in pensione - così da dare spazio alla «passione» sindacale. Ma la varietà delle situazioni concrete è dipesa da molte variabili, così come tante sono le soluzioni possibili grazie alla disponibilità dei familiari o dei servizi pubblici di assistenza.

La discriminante è la rilevanza attribuita al proprio impegno sindacale. Il ruolo di delegata, per esempio, se svolto per la maggior parte all'interno dell'orario di lavoro, in linea di massima risulta compatibile sia con la presenza in azienda che con la famiglia. Una cosa possibile, ma non facile. Molto dipende da quanto la passione per l'attività sindacale sia in grado di motivare rinunce e sacrifici maggiori rispetto alle colleghe, come dice Carmela Verneti.

Per me è stato difficile, ma non mi pesava perché lo facevo con passione, perché credevo in quello che facevo. Avendo vissuto anche questa cosa del mobbing, io dicevo: se posso, stando dentro un'organizzazione, dare una mano a qualcuno, per me era proprio una cosa normalissima. Se la gente di solito non aveva la possibilità, avendola io, era giusto che dessi una mano. Però, abitando in periferia, mio padre paralizzato, mio figlio ragazzo... e forse è lui quello che ha subito di più perché è stato trascurato. Per fortuna era un ragazzo sano, volenteroso, andava bene a scuola, pare che non chiedeva attenzione.

Presupposto indispensabile è l'aiuto e il sostegno in famiglia. I mariti sono citati spesso come coloro che consentono materialmente alle testimoni di svolgere la loro opera di rappresentanza, sia perché la condividono idealmente, sia perché si assumono parte dei carichi famigliari e domestici delle mogli, impegnate fuori. Così racconta Olga Maranetto:

[Il mio impegno di delegata sindacale alla Indesit] fu accettato sia da mio figlio che da mio marito, quindi non mi hanno mai posto limiti. Sì alle volte mi si diceva: «Calmati un attimo, stai più tranquilla», però mi han sempre permesso di fermarmi alle riunioni, non mi hanno mai sgridata; che, purtroppo, eravamo poche donne delegate e molti uomini e quindi si viaggiava in macchina con gli uomini. Non erano gelosi. Cosa che mia mamma diceva: «Basta! Ti han vista in macchina con degli uomini! Lascia stare il sindacato e guardati la famiglia!».

La comprensione deriva a volte dal fatto che i mariti stessi provengono dall'ambiente sindacale, come nel caso di Maria Aramini.

Fortunatamente dentro casa mio marito mi appoggiava perché lui veniva dal cantiere navale di Ancona e il loro sindacato era molto all'avanguardia e quindi non mi ostacolava se perdevo qualche ora all'interno del sindacato.

In effetti, come sottolinea Maria Trentin, l'appoggio del marito può dimostrarsi determinante nel decidere il “destino sindacale” di una donna.

Io ho cominciato a far la delegata che avevo già due bambini piccoli, il piccolo aveva un anno. In quel periodo gli impegni per il delegato di reparto non erano così forti e, soprattutto, non erano fuori dell'orario di lavoro, perché tu avevi tutta la contrattazione, nel mio caso delle tariffe di cottimo, però la espletavi normalmente con permessi sindacali. I problemi nascevano nel momento in cui dovevi fare riunioni serali. Allora, siccome il sindacalista che mi ha chiesto di entrare in consiglio di fabbrica era un sindacalista che aveva seguito delle aziende

metalmeccaniche in zona e mio marito era delegato in una fabbrica meccanica, io credo che la frittata l'ha fatta mio marito, perché me l'ha presentato, questo mi ha convinto, però io ho avuto un'agevolazione: che mio marito capiva cosa facevo. Questa era una discriminante molto importante, perché io ho visto tante brave delegate lasciare tutto perché i mariti non capivano la loro situazione... magari non erano molto attenti al sindacato, ma in quegli anni pesava molto il fatto che le donne stavano meglio a casa.

Grande il riconoscimento ai genitori, spesso importanti tanto quanto i mariti nella gestione dei figli. Alberta Chieregatti, per esempio, ha potuto contare sulla presenza costante della madre durante gli anni in cui la figlia era ancora bambina.

Ho potuto svolgere questa attività in tutti questi anni grazie ai nonni; i nonni sono una cosa importantissima per i nipoti. Quindi io potevo conciliare le due cose perché i miei amici hanno sempre cercato di impegnarmi il meno possibile nel pomeriggio, però quando mi era dovuto c'era la nonna che ci pensava, mi guardava casa, la bambina e quindi mia figlia non restava sola, non sentiva la mancanza dei genitori. E quindi è grazie a lei, a mia madre, se io ho potuto svolgere questa attività.

L'aiuto congiunto fornito dal marito e dai nonni, dunque, anche se comporta qualche forzatura del normale ritmo di vita, è decisivo. Un merito che Silvana Bettitelli riconosce volentieri.

Devo dire che mio marito è stato sempre favorevole a questo mio ruolo nel sindacato. È una persona abbastanza moderna, aperta, e anche se dovevo in qualche modo assentarmi di più da casa, comunque mi ha sempre dato una mano quando era in casa. Certo, qualche patema d'animo me l'ha portato, perché conciliare il lavoro, il sindacato, i figli e la famiglia è stato abbastanza complicato. Ho avuto l'aiuto di mia madre e di mio padre per quanto riguarda i figli e l'aiuto di mio marito, quando era possibile, per poter continuare con questo impegno. Però qualche

sacrificio ho dovuto farlo. [...] Ad esempio, quando lavoravo e avevo i bambini piccoli da mia mamma per pranzo ero io che arrivavo e facevo pranzare i piccoli, anche perché mi piaceva stare con loro. Quando avevo riunioni sindacali, quando avevo impegni sindacali, non potevo tornare a casa per pranzo, per cui per me era un sacrificio non stare con i miei figli per lo meno a pranzo.

Il discorso cambia quando si parla di andare oltre il ruolo di delegata e di passare a fare sindacato a tempo pieno. «Se tu devi veramente fare sindacato allora sì, cominciano problemi grossi», dice Carmela Cantarella, «perché non hai dove lasciare i figli, non sai come conciliare tutto». Per lei, che aveva una madre che ancora lavorava e che ha dovuto richiedere il part-time in azienda per riuscire a seguire i figli, è stata già una fortuna poter fare la rappresentante sindacale. La sua opinione, per quanto dura, trova tuttavia riscontro nelle parole di altre testimoni, a partire da chi ci è riuscita, a fare la mamma, la moglie e l'operatrice sindacale; come Maria Trentin, ben consapevole che le sue sole forze non sarebbero bastate.

Quando io ho cominciato a fare l'operatrice a tempo pieno, quindi nel 1980, avevo due figli e per fortuna avevo la sede a cinque minuti da casa, però è chiaro che avevi anche orari sballati. Quindi devo sottolineare questo fatto: che se io non avessi avuto due aiuti in casa probabilmente non sarei riuscita a essere ancora qua. Il primo aiuto è stato quello di mio marito, perché ovviamente si è dovuto sobbarcare le cene, lui che era abituato a essere servito, soprattutto quando era ancora da sposare, e ha dovuto cambiare un po' vita. L'altra persona che mi ha dato sempre una mano, anche se ufficialmente non mi ha mai detto che è stata contenta della scelta che ho fatto, è stata mia madre.

Maria prosegue poi, precisando le condizioni che ha dovuto accettare o imporre, agli altri e a se stessa, pur di conservare questo delicatissimo equilibrio.

Erano tempi dove non c'erano gli strumenti di adesso, quindi computer, mail, telefonino: la vita la facevi in sede. Io mi ricordo di discussioni

infinite, perché a fine lavoro, prima di andare a casa, passavi in sede sindacale a trovare il sindacalista che ti seguiva, perché magari avevi un problema o volevi sentire se c'erano novità rispetto ai contratti ecc. Allora era chiaro che sia per le delegate, ma anche per me, quando ho cominciato a fare il lavoro a tempo pieno, io non potevo - avendo due figli a casa e all'ora di cena - non potevo tirare troppo la corda, sarebbe stato un camminare sulla lama del rasoio. Invece questi si fermavano fino alle 20, 20.30, tanto poi arrivavano a casa e trovavano tutto pronto. Allora io, con molta sofferenza, una sera ho deciso che io non sarei stata là ad ascoltare ogni volta tutte le chiacchiere: a una certa ora me ne sarei andata. Così ho fatto, ci sono state discussioni, però alla fine io ho mantenuto il mio percorso, che è stato poi quello che mi ha anche permesso di dosare un po' i due ruoli.

La maggioranza considera l'impegno sindacale a tempo pieno come antagonistico, con diversi gradi di intensità, rispetto alla sfera familiare. Il giudizio più netto è di Clemenza Leidi, secondo cui «per fare sindacato non bisogna essere sposate», perché altrimenti, se non si può dare tutto il tempo che viene richiesto dall'attività sindacale, ci si sente inadeguate. Una conclusione che trae con evidente disappunto, tanto che subito dopo aggiunge: «però non è giusto». Effettivamente, all'interno del gruppo delle testimoni, tra coloro che sono diventate operatrici prima e dirigenti sindacali poi, una parte consistente non si è sposata, quanto meno fino a quando ha mantenuto quel tipo di incarico. Interrogata in merito all'ipotesi di aver sacrificato la propria vita personale a favore del sindacato, Augusta Restelli risponde in questo modo.

Io vivevo per il sindacato, è la verità. A casa non c'ero quasi mai; avevo anche una madre che faceva tutto lei in casa. Allora non ero sposata e la maggioranza delle donne - non solo al sindacato, ma anche dirigenti o quadri - o avevano figli grandi o non avevano figli, e questo è un handicap. Io non ti posso dire che è vero che io non mi sia sposata perché dovevo stare al sindacato, no: sono state le situazioni della vita. Non è questo che mi ha ostacolato, perché direi una bugia; o, per lo meno, la

consapevolezza non l'ho avuta fino in fondo di aver rinunciato per; certo questa cosa mi ha aiutato, perché non dovevo rispondere a nessuno.

Ad Augusta si affianca il parere di Florisa Fileri, ancora più netto.

Io ho fatto una scelta, che è stata quella di non sposarmi. Non per il sindacato, l'avevo già fatta. E quindi il lavoro del sindacato non mi costava moltissimo. Mia madre e mio padre erano abbastanza giovani allora e quindi potevo stare fuori di casa tutto il tempo che volevo, e ci stavo molto fuori di casa. Quindi, da questo punto di vista, non ho avuto grossi problemi, salvo che quando poi esageravo loro stavano col cuore in gola perché ancora non ero tornata. Certamente, se avessi avuto una famiglia mia, ne avrei avuti tanti, di problemi.

Forse, dunque, la conclusione di Clemenza pecca di severità: se può essere vero che, per una donna *single*, fare sindacato è più facile, non per questo si può considerare il sindacato incompatibile con la scelta di avere un'altra persona al proprio fianco. Più problematica risulta essere, invece, la presenza di figli. Rachele Pennati, passata alle dipendenze della Cisl, prova dapprima a chiedere la riduzione al tempo parziale, ma è costretta infine a dimettersi.

Con lo Statuto dei lavoratori io, nel 1977, sono uscita dalla fabbrica e sono andata a ricoprire questo ruolo tecnico in Cisl, nella Confederazione. Questo ruolo tecnico è durato fino al 1993, anno in cui io mi dimisi dal sindacato perché la famiglia ha fatto una scelta di questo tipo. Perché, nel frattempo, mi ero sposata, avevo avuto due bambine e avevo chiesto al sindacato di fare il part-time; il sindacato me l'ha concesso e quindi ho ricoperto un ruolo di segreteria a livello zonale. Lo facevo al pomeriggio, dalle 14.30 fino alle 19, e questo lavoro non mi permetteva di seguire le mie figlie nel momento in cui loro tornavano dalla scuola. Io non avevo un appoggio di diverso tipo; quindi abbiamo scelto che io seguissi le figlie a casa e perciò mi sono dimessa; però ho mantenuto il rapporto con la Cisl, svolgendo il lavoro del Caaf per quattro mesi all'anno, il che

mi ha consentito di proseguire nella contribuzione volontaria e quindi di raggiungere la pensione. Difficile, sicuramente difficile. Anche perché il lavoro del sindacato non è un lavoro che tu alle 5 o alle 6 del pomeriggio chiudi l'ufficio e vai a casa; no, bisogna star lì se la gente c'è, se gli iscritti vengono a chiedere informazioni, se le persone hanno problemi, tu devi stare lì finché non c'è più nessuno, non è che puoi mandare a casa qualcuno che ha bisogno.

Anche nel caso di Rosita Pezzini, in un primo tempo la conciliazione sembra possibile.

All'inizio riuscivo a conciliare lavoro e famiglia perché sono stata tre anni senza figli, per cui si riusciva sì; anche perché mio marito era anche lui impegnato nel sindacato, per cui c'era un'intesa, insomma. Lui era in un'azienda di cofani funebri. Io non ho avuto problemi di quel tipo lì, con la famiglia voglio dire, inizialmente. Dopo, quando è arrivato il primo figlio, che comunque non ho mollato il lavoro, lì sì, qualche problema sì, anche perché nel frattempo, insomma, anche nel sindacato i direttivi... oltre al provinciale, andavo anche al regionale, cioè avevo fatto un po' di percorso. Comunque, questo un po' a spese di mio marito, dico la verità; mi ha sempre lasciato fare e, se avessi avuto un altro uomo, non so se sarebbe stato possibile. Invece essendo in due che credevamo nelle stesse cose...

Ma quando la famiglia cresce, nonostante la flessibilità dell'orario di lavoro, Rosita sceglie di privilegiare il suo ruolo di madre perché, in casa, «la donna è la donna».

Ero nel direttivo a Mantova, poi quando c'è stato il discorso dei comprensori noi siamo passati col Garda e allora rappresentavo i tessili mantovani. Sono uscita in aspettativa sindacale in quel momento lì, gestivo un po' la sede a Desenzano. Ecco, lì è stato il momento del secondo figlio, per cui io mi gestivo un po' l'orario in ufficio: io ero molto libera nell'orario. Io sono stata avvantaggiata sempre tanto; non dico

che gli orari me li facevo da sola, ma quasi. Però è stata un'esperienza breve purtroppo, perché poi siamo tornati - visto che le altre istituzioni nel comprensorio non son venute - in provincia di Mantova. Io, dopo, ho avuto il terzo figlio e lì ho interrotto. [...] Nel mio caso, io e mio marito abbiamo dovuto un po' tirare a sorte, dico la verità, perché gli stipendi erano uguali e lui, avendo anche un po' di campagna, ci siamo proprio chiesti chi dei due doveva restare a casa. Col senno di poi, meno male che ho scelto di stare a casa io; perché, comunque, la donna è la donna, per i figli per me se c'è la mamma in certi momenti è un ruolo diverso che quello del papà. Però mi ricordo che abbiamo vissuto io e mio marito quel periodo dove si doveva decidere e lui aveva anche problemi di salute, per cui uscire lui dalla fabbrica sarebbe stato sicuramente meglio; ma, insomma, io ringrazio Dio di aver scelto di restare io con i figli, perché il ruolo della donna in famiglia è diverso. Perché la sensibilità è diversa, i figli che crescono hanno bisogno della mamma.

La questione della conciliazione, per le donne nel sindacato, è tuttora ben lontana da una risoluzione. Molte testimoni hanno citato gli orari non regolari tra le cause principali della scarsa compatibilità tra il ruolo di sindacalista e, principalmente, quello di madre. Giovanna Ventura è forse l'unica a riportare un episodio in cui l'argomento sia stato al centro di un'occasione di dibattito interno all'organizzazione. A sorpresa, Giovanna sposta il problema della conciliazione dalla sua dimensione prettamente femminile e lo applica agli uomini.

Io ricordo quando Bruno Manghi era segretario generale di Torino; ricordo perfettamente un'assemblea organizzativa in cui si parlava dei gruppi dirigenti e della possibilità delle donne di assumere dei ruoli importanti nell'organizzazione e mi ricordo che io ho fatto un intervento in cui ho chiesto a tutti gli uomini separati in quella sala di alzare la mano. Perché, una delle cose che noi rivendicavamo, erano gli orari del sindacato e il fatto che le donne non riuscivano a partecipare perché gli orari andavano ben oltre le 7, le 8, le 9 di sera... cioè gli orari erano veramente impossibili. E io ho chiesto agli uomini di alzare la mano

in riferimento alla propria vita personale, dicendo: quanti di voi sono separati? E perché vi siete separati? Cioè, perché dovete sacrificare voi la famiglia per gli orari del sindacato? Perché il sindacato non può essere accogliente, anche per chi ha bisogno di orari diversi? E questa cosa aveva dato il via a dei ragionamenti che poi noi abbiamo tutti portato avanti, ma quest'episodio mi è rimasto impresso, perché gli uomini - ed erano quasi tutti uomini in sala, ovviamente - sono rimasti un po' sconcertati. Perché vi siete separati? Vi siete separati per il sindacato. E questa cosa è vera e continua ancora oggi: molte delle persone che si avvicinano al sindacato o sono separate o lo diventano o sono single o rinunciano in qualche modo a una vita personale.

Una provocazione che Giovanna trae dalla sua esperienza personale poiché, con amarezza, ammette quanto segue:

E io anche sono caduta in questa trappola, perché in effetti io non ho figli perché probabilmente, quando mi sono resa conto di essere arrivata a quarant'anni, ero già dentro questo meccanismo perverso del sindacato che diventa fagocitante e quindi, alla fine, ho rinunciato a un pezzo di famiglia. Non avere figli sicuramente aiuta molto di più a conciliare: certo, le difficoltà ci sono lo stesso, perché poi ci sono i genitori, ci sono una serie di persone che ti stanno vicino - il compagno, il marito - però chiaramente, non avendo figli, si concilia meglio.

La valutazione tendenzialmente negativa espressa da Giovanna e da altre testimoni, ma non da tutte, ha buone motivazioni: la loro generazione ha fatto esperienza del sindacato a tempo pieno in anni decisamente chiusi al riconoscimento delle potenzialità femminili, molto più di oggi. Come tutti i pionieri, molte di queste donne si sono scontrate con le rigidità di un paese socialmente e culturalmente arretrato. Inevitabile che i riflessi sull'organizzazione sindacale diano ragione a qualche disincanto. Ma, in quanto protagoniste dell'avanzamento della condizione femminile sui luoghi di lavoro, nella società e nel sindacato - nessuna nega il progresso decisivo segnato negli ultimi decenni - sono loro stesse testimoni dei grandi passi avanti rea-

lizzati e non possono che affidare in ulteriori progressi. Il tema della conciliazione è ormai ben presente nell'agenda della Cisl, così come lo era stata, a suo tempo, la "questione femminile". Anche il sindacato, come il mercato del lavoro, può diventare un ambiente «accogliente», senza differenze di genere, purché sappia offrire un modello di conciliazione che prescindendo dalla fortuna di avere aiuti "esterni" in famiglia. Così come è nella natura di una Confederazione che, per statuto, è nata per perseguire «lo sviluppo della personalità umana attraverso la giusta soddisfazione dei suoi bisogni materiali, intellettuali e morali, nell'ordine individuale, familiare e sociale».

«Se è giusto si deve fare» (note conclusive)

di Aldo Carera e Adriana Coppola

Oltre l'inerzia organizzativa

Se contano i risultati concreti più che le intenzioni, si può dire che la storia delle donne nella Cisl è iniziata il giorno in cui Ines Ferro ha sollecitato Giulio Pastore a dare slancio all'azione per la parità salariale: era il 1957. Per solito, lo stile di Ines era di dire solo qualcosa, non tutto, «altrimenti [gli uomini] si spaventavano». Invero, qualche conquista le donne l'avevano già realizzata negli anni precedenti, ma quella volta la sua richiesta era decisiva ed esplicita. Lo scambio di battute tra loro due fu tanto rapido quanto efficace. Ricorda Ines: «Mi sentii rispondere: “Ma come si fa?”. Non ho fatto chiacchiere: “Se è giusto si deve fare, parità è parità”, replicai, e lui dovette convenire» (Cisl 2002c, p. 11). Non fu una promessa a futura memoria: nei mesi successivi, prima di passare la mano a Bruno Storti, il segretario generale fece in tempo a impegnarsi e a impegnare la Cisl nella lunga trattativa conclusa con gli accordi interconfederali del 1960 e 1962, che avrebbero affermato il principio della parità: un cambiamento epocale per la cultura imprenditoriale italiana. Forte del lavoro svolto in un decennio, sin dai tempi della Lcgil, Ines non si era fatta condizionare - senza negarne la sostanza umana e organizzativa - da quel suo appello all'amore del I Congresso, che sapeva tanto di buona madre di famiglia. Aveva chiesto un'azione decisiva, con quella esplicita forza che le buone azioni richiedono.

Se tanto valeva per le lavoratrici, anche per le sindacaliste Cisl non sono mancate nuove terre da esplorare, ma di anni ne dovevano passare, da allora. Era il 1982 quando Carla Passalacqua entrò per la prima volta da segretaria confederale nei corridoi della sede nazionale di via Po. Un collega non molto illuminato le diede un benvenuto poco cordiale: «Non scommettiamo sul fatto che voi donne sarete sconfitte, ma sul quando» (Cnd 2001, p. 60). Una posizione individuale, forse un residuo di astio, per i recenti eccessi del femminismo. Già allora chi era al vertice dell'organizzazione poteva rimuovere ma non cancellare le migliaia di donne che, con la loro presenza e con le loro iniziative, per trent'anni avevano incarnato, come gli uomini, il sapere della militanza, agito nei luoghi di lavoro, contrattato, raccolto iscritti. Non solo - dicono le testimoni - abbiamo portato tante tessere, ma abbiamo costruito rapporti, affermato la nostra presenza tra i lavoratori e tra le lavoratrici, sempre un passo indietro rispetto ai maschi. Tessitrici, senza riconoscimenti, di un tessuto associativo destinato ad ampliarsi e a consolidarsi nel tempo.

Non che il sindacato e la Cisl fossero un'eccezione nel paese e nelle imprese, se Maria Belotti si era sentita dire dal suo direttore alla Pirelli a proposito del sindacato: «Adesso vi dobbiamo dare qualche cosa, ma state tranquilli che ce lo riprenderemo» (ivi, p. 55). Come se i rapporti di lavoro, i rapporti tra uomini e donne, fossero riconducibili al gioco a somma zero, per cui quel che l'uno guadagna l'altro perde e non si ha idea delle azioni integrative che creano vantaggi per tutti.

Anche altrove, non solo nella nostra penisola, all'inizio del nuovo millennio le resistenze del mondo maschile erano persistenti. In tutte le società contemporanee, in tutti gli ambienti e in tutti i contesti, la debole presenza femminile in ruoli di responsabilità rifletteva i limiti qualitativi dell'occupazione extradomestica, subiva in negativo le selezioni sulla scala gerarchica, verificava costantemente l'impotenza delle politiche antidiscriminatorie contro le barriere sociali, culturali e psicologiche che ostacolano l'accesso agli status più elevati. Costanti, che si possono riconoscere anche nel sindacato dei più evoluti ambienti anglosassoni, ove ogni ampliamento della rappresentanza femminile doveva guadagnarsi spazio tra le persistenti difficoltà dovute alla complessa identificazione sociale di cui si facevano forti

le oligarchie maschili interne. In taluni ambienti più che in altri, le donne tendevano a proteggersi dietro persistenti convinzioni di matrice post-femminista e si illudevano sul vantaggio di agire in strutture separate (Briskin, McDermott 1993; Colgan, Ledwith 2000; Healy, Kirton 2000). Sotto la spinta della femminilizzazione fragile del mercato del lavoro, le organizzazioni sindacali dei paesi europei hanno dedicato crescente interesse a monitorare la composizione degli iscritti; così sappiamo che nel 2006 la presenza media femminile era del 43%. Ovunque si constatava che l'integrazione di genere in un'organizzazione era sempre un processo lungo, esito di una combinazione di iniziative, sia dall'alto verso il basso che viceversa. I dati di esperienza dimostravano quanto fosse fondamentale contare sulla presenza femminile nei livelli direttivi per promuovere il cambiamento e migliorare le pari opportunità, dato che l'integrazione di genere richiedeva coinvolgimenti trasversali ai tavoli contrattuali, nelle politiche organizzative, nella formazione dei leader (Sechi 2007).

Se gli studi sui casi europei non consentono al momento di valutare l'impatto dell'adozione di disposizioni formali e statutarie, il caso della Cisl sembra confortarne l'utilità, in una logica che, pur utilizzandole, non ha mai enfatizzato il ricorso alle strutture protette. Tanto vuole la ribadita centralità della persona che lavora, le cui necessità coprono tutta la vita, sono condivise in ambito familiare ed esigono un contesto sociale responsabilmente orientato alla tutela, al benessere e al bene comune. Un imprinting che riduce le forzature, per cui in Cisl le donne non hanno raggiunto le quote nominalmente elevate di altre confederazioni, quali il 40-50% circa degli organismi dirigenti della Cgil, un'organizzazione che ha introdotto le norme antidiscriminatorie dal 1986, salvo far emergere successivamente dubbi sui vantaggi reali di presenze garantite da una norma e non per meriti riconosciuti (Randino 2010). Dopo un secolo e oltre di lotte, nessuno può mettere in dubbio che tutto dipenda da un reale esercizio di ruolo e che le differenze di genere non dovrebbero interferire sull'azione di chi deve assumersi responsabilità dirigenti.

Tuttavia, una rappresentanza di ordine descrittivo, proporzionale al peso sul mercato del lavoro, per convenzione è considerata funzionale al conseguimento di reale *empowerment* quando raggiunga la massa critica del 30%

all'interno dell'organizzazione di appartenenza. Assestandosi su questa soglia al Congresso del 2005, e forzando un assetto che alle donne riservava spazi poco più che simbolici, la Cisl tanto ha allargato la strada verso gradi maggiori di responsabilità politiche quanto ha favorito le possibili alleanze tra donne, mettendole in condizione di sostenersi a vicenda nel raggiungere gli obiettivi di loro interesse.

L'immissione di una consistente quota femminile non costituiva un mero contrappeso quantitativo al maschilismo, ma orientava in nuove direzioni la capacità rigenerativa dell'organizzazione e ne aumentava l'autonomia dal contesto inducendo comportamenti innovativi. Infatti, ridimensionando l'ampia prevalenza maschile nella stanza dei bottoni, si contrastava una discriminazione sociale preesistente che favoriva la conservazione di regole codificatesi nel tempo (Doni, Fulgenzi 2003). Rompere, con la forza dei numeri, l'inerzia organizzativa consentiva di mettere un numero crescente di donne in condizione di assumersi impegni gratificanti e gravosi, sovente poco conciliabili ma che, se non garantivano la felicità, certo aprivano nuove strade alla realizzazione non solo individuale.

L'aumento delle voci femminili nelle strutture di governo politico spingeva la cultura organizzativa a riformulare il genere non più come derivazione di un destino biologico ma come posizionamento relazionale, interdipendenza, reciprocità. Il sindacato diventava un laboratorio di riconoscimento della differenza e il comune impegno nel combattere la diseguaglianza costituiva la premessa per una «rieducazione civica» dell'intera organizzazione: costumi al maschile, per decenni considerati naturali, diventavano moralmente sanzionabili. Appellarsi al destino sociale delle donne diventava un concetto imbarazzante e i codici dell'esclusione potevano essere misurati come perdite di efficienza. La paritaria «cittadinanza organizzativa» degli uomini e delle donne era messa in condizione di esplicitarsi pienamente nella coesistenza, nel costruire relazioni e mantenerle, nella negoziazione e nel conflitto, sino a proporre una rilettura antropologica dei rapporti tra uomini e donne secondo la chiave di «un legame di amicizia che non può andare perduto» (Gherardi 1995, p. 229).

Nello schema Cisl le formule organizzative - fossero il «movimento femminile» dei primi anni o, in seguito, i coordinamenti (così come le norme

antidiscriminatorie) – hanno sempre costituito una dotazione strumentale transitoria, utile per far passare nell’organizzazione alcuni temi di confine. Pur a rischio di autoreferenzialità, hanno favorito la costruzione di una rete estesa nei territori, nelle aziende, in relazione diretta con le lavoratrici e con le delegate, accanto alle coordinatrici e a confronto con un quadro dirigente troppe volte renitente. La loro attivazione non si è retta sull’affermazione di diritti, ma sulla faticosa rottura di schemi organizzativi, operativi e culturali condizionati da un’omologazione indotta e non voluta. Con le lavoratrici ha interessato i valori di cui si facevano portatrici le famiglie e su cui si reggevano gli equilibri di una società contemporanea che esige nuove responsabilità per produrre nuove sicurezze (Ocmin 2012).

Relazioni vs stereotipi

La storia delle donne in Cisl racconta che le garanzie statutarie, i territori protetti – via controversa e transitoria – si sono dimostrati funzionali a contenere l’impatto degli stereotipi di genere, cioè di quell’insieme di assunti che dalle differenze biologiche fanno discendere criteri per costruire e attribuire differenze sociali. Schemi predefiniti che condizionano l’azione collettiva perché assumono come normali alcuni tratti intrinseci maschili (autonomia, competitività, razionalità) e femminili (dipendenza, cooperatività, emotività) (Monaci 1997, pp. 4-5). Secondo questa impostazione, le donne sarebbero più serie, più disposte a partecipare; ma per emergere, dato che il *network* delle decisioni è tipicamente maschile, devono apparire efficienti agli occhi degli uomini e rinunciare a esprimere le proprie doti naturali per assumere atteggiamenti e prospettive consoni al mondo maschile. Uno schema che non considera che l’apporto femminile può arricchire le chiavi di lettura, cambiare natura e indirizzo delle decisioni: una recente indagine sulle donne sindaco (erano il 3% delle donne votate alle amministrative negli anni Ottanta, il 10% nel 2007) ha rilevato indirizzi di spesa più volti al sociale, più concreti e mirati, esito di stili e di prassi decisionali benefiche perché più portate all’ascolto, al lavoro di squadra, orientate alle soluzioni più che al conflitto (Casarico, Profeta 2010, pp. 24, 80-84).

Certo, quegli stereotipi sono stati la terra di cultura in cui hanno agito le testimoni, né potevano tenersene fuori, sempre a rischio di ricadere in comportamenti e in rappresentazioni frutto di antiche dipendenze. Come abbiamo visto nel capitolo dedicato all'organizzazione, tra «indugi e buone fortune», alcune di loro quegli stereotipi li hanno consapevolmente subiti; altre sono state in grado di costruire percorsi autonomi di emancipazione vissuti come alternativi al maschile; altre ancora si sono omologate agli stili prevalenti, negando di fatto la differenza di genere per non ammettere di essere specchio di un maschile preponderante. Difficile precisare quanto ciascuna di loro abbia percepito che ogni sistema di potere è una costellazione di rapporti diseguali che implica mediazioni quotidiane, non solo dipendenza. Anche se in posizione subordinata, le donne sono quotidianamente coinvolte in relazioni di scambio, in rapporti di complementarità asimmetrici. Le contrapposizioni frontali sono eccezioni rispetto a una prassi di continua mediazione dei vantaggi reciproci misurati nei termini di quel riconoscimento sociale all'interno dell'organizzazione e tra i lavoratori di cui hanno bisogno anche gli uomini in posizione dominante (Ferrante, Palazzi, Pomata 1988, pp. 7-56).

La lettura integrale delle 43 storie di vita raccolte lascia trasparire i disagi che a lungo la storiografia, sovente esasperandoli, ha attribuito alle carriere delle donne e alle motivazioni del loro impegno, mettendo in luce aspetti privati e personali (ad esempio la mancata maternità) come risultato di una frustrazione sublimata, senza considerare l'importanza dei legami sociali e la disponibilità a farsi carico di impegni e responsabilità collettivi. Entrambi questi piani - quello individuale e quello collettivo - meritano qualche ulteriore considerazione.

A livello personale le testimoni, a differenza di quanto sostengono molte studiose che parlano di donne e a nome delle donne, non sembrano aver mai confidato nella necessaria sparizione dell'identità femminile. Anzi - come abbiamo visto nel capitolo «emanciparsi, emancipare» - non sembrano per nulla considerarsi vittime anche se, per certo, molte donne hanno sofferto sin sulla soglia della rinuncia l'asprezza del lavoro sindacale (Carbognin, Paganelli 1981, pp. 33, 292). Anche quando hanno subito ingiustizie e violenze, sono state in grado di elaborare progetti positivi e hanno cercato di vive-

re una vita trasformata da loro stesse, secondo un tratto proprio del mondo femminile non sempre riconosciuto (Touraine 2009). Emergendo dagli spazi liminari dell'agone politico e sociale in cui sono state confinate dall'uomo, le donne Cisl hanno saputo plasmare mediazioni tra gli opposti (maschilismo e femminismo, privato e pubblico ...). Al determinismo dei poteri sociali e alla mera rivendicazione di diritti hanno opposto un modello di conciliazione proprio di una rivoluzione culturale, agendo non tanto e non solo con la lotta ma ponendosi in sintonia con uno degli assunti fondamentali della concezione della Cisl: «lo sviluppo della personalità umana attraverso la giusta soddisfazione dei suoi bisogni materiali, intellettuali e morali, nell'ordine individuale, familiare e sociale» (art. 2 dello Statuto confederale). L'affermazione della centralità della persona umana ha definito il senso e il fine di un mondo in cui non ci si mobilita solo per ottenere beni simbolici o materiali (più denaro, più potere). In altri termini, l'evasione dalla gabbia del dominio maschile non è passata dalla negazione di se stesse in nome dell'uguaglianza e aspirando a una società senza generi, ma affermando il diritto individuale alla libertà e alla responsabilità intesa non solo come liberazione da vincoli subiti ma come costante produzione di sé contro i determinismi che indeboliscono i legami sociali, in particolare quelli familiari.

Quanto al livello collettivo, se è vero che le donne sono più attratte degli uomini dai mondi ideali, l'esperienza associativa sindacale costituisce il luogo peculiare in cui l'orientamento verso di sé, alimentato da condivisioni di fondo, si realizza nella dura concretezza degli ambienti del lavoro e dell'azione collettiva. Nel raccontare le loro lotte, spiegare le ragioni del loro impegno nel sindacato, motivare il tempo dedicato ai coordinamenti, identificare le convinzioni sottese all'esperienza vissuta nella Cisl, le testimoni hanno evocato la propria cittadinanza sociale come espressione di un valore e di un merito (di una vocazione?) alimentati dalla conoscenza diretta della realtà delle cose, rielaborata come ragione del proprio impegno (di una missione?) e dall'autostima necessaria per reggere un contesto organizzativo che pervicacemente le ha sfoggiate come un «fiore all'occhiello», magari gradevole ma tutt'altro che indispensabile. Non sono certo mancati momenti di dolore e frustrazioni organizzative (queste sì) cui le delegate hanno retto, consapevoli dell'utilità del proprio agire e di potersi misurare attribuendo

valore a quel che facevano per i lavoratori e le lavoratrici. Quando accadeva di trovarsi relegate in un angolo o di sentirsi inadeguate al compito, era la rete relazionale, era il rapporto con le coordinatrici e le altre donne, molto spesso con i dirigenti uomini, a rinnovare l'energia personale e rilegittimarle nella vita associativa.

Azione sociale e riformulazione culturale del ruolo femminile hanno contribuito a ricomporre l'esperienza personale e quella collettiva, a riunire quel che solo in termini ideologici può essere separato. Una sequenza di legami costruiti sulla condivisione di un modo di essere e, nel contempo, di un modo di rappresentarsi e di pensarsi, pertinenti alla costruzione dell'identità Cisl. Un apporto ancora più importante nella fase storica più recente, con la crisi e la globalizzazione che mettono a rischio i legami sociali e ridisegnano in termini di potere i rapporti di forza nell'economia e nelle istituzioni.

In presenza di profonde alterazioni di tutte le gerarchie della convivenza civile, la sopravvivenza (o la scomparsa) delle organizzazioni sociali caratterizzate da un movente ideale e non solo utilitaristico dipende dalla capacità di trarre dalle proprie condivisioni di fondo la risorsa più scarsa e più fragile, l'arte di tessere relazioni. Permettere a tutte le persone di esprimere le proprie qualità e di interagire sul piano della parità è molto più difficile che comandare e ubbidire. Quando poi, come per il sindacato, il campo d'azione sono le sfere economiche e sociali, aumentano i rischi ma aumenta anche la possibilità di innalzare i livelli qualitativi interni ed esterni. Le organizzazioni si possono ammalare per troppa competizione, ma anche per quell'assenza di competizione tra i loro membri che livella al ribasso verso la mediocrità e l'inefficienza (Bruni, Smerilli 2011).

Equità ed efficienza

Solo in pochi casi, come abbiamo visto, in Cisl tale ricomposizione si è realizzata sino a portare donne in ruoli di vertice. Quando i singoli percorsi biografici (anche quelli della dirigenza maschile) potranno essere meglio approfonditi e saranno tanto numerosi da consentire generalizzazioni, sarà possibile capire sino a qual punto gli interessi individuali si sono realizzati

in ragione delle proprie potenzialità e valutare compiutamente il contributo individuale alla vita associata e al buon funzionamento organizzativo; e così misurare il loro merito nel definire politiche e pratiche gestionali consone al raggiungimento non solo dell'efficienza del sistema - secondo i parametri delle analisi organizzative (Monaci 1997, pp. 46-47) -, ma anche in termini di equità (e di giustizia) fra i generi.

Come detto, il messaggio delle tante testimoni che ci hanno raccontato la loro vita non è comprensibile nell'ambito esclusivo delle loro individualità, dato che esse hanno identificato in termini propriamente sindacali il filo conduttore collettivo della presenza femminile in una grande organizzazione di lavoratori. L'accostamento delle testimoni e, credibilmente, delle donne Cisl al movimento femminista non può essere classificato alla stregua della ricerca esclusiva di un soggetto collettivo in grado di cambiare la storia. Esse, infatti, non hanno mai posto in dubbio la funzione del sindacato - nonostante la sua refrattarietà a dare spazio alle specificità femminili - come soggetto rappresentativo dei lavoratori per tutelare interessi concreti al tavolo contrattuale. Nel loro affermare il duplice diritto femminile a un salario decente e a una vita umanamente decorosa (secondo lo slogan degli scioperi di un secolo fa delle lavoratrici americane: «*We want bread, but roses too!*») non hanno mai del tutto sovrapposto il diritto costituzionale all'uguaglianza, fondamento della questione femminile come espressione di diritti civili, ai diritti costituzionali in cui si radica la libertà dell'organizzazione sindacale e della contrattazione (Graziani 2012). Come in molti altri ambienti, gli anni in cui si è fatta forte l'onda del movimento femminista hanno comunque segnato in modo evidente la discontinuità, anche sofferta, di un nuovo agire come tramite di rapporti e di una spinta a partecipare che, per talune, ha significato finire sulla graticola dell'incomprensione e dell'isolamento. In generale, la vicenda delle donne in Cisl sembra confermare un'originalità che era parte della nostra ipotesi di lavoro: l'esperienza associativa delle lavoratrici e dei lavoratori di questa organizzazione sfugge alle letture e alle classificazioni che, per uscire dagli stereotipi, creano altri stereotipi.

Le donne della Cisl sono state attrici di un impegno di anni e anni sulla questione della parità, ma non si può dire che si siano appiattite sulla logica sottostante. Non ne hanno adottato la chiave di lettura che fonda il rapporto

tra i sessi sul confronto unilaterale di lei con lui. Si sono messe in gioco con la loro capacità di costruire relazioni con gli altri, ammettendo le differenze, chiedendo il reciproco riconoscimento delle eccellenze maschili e delle eccellenze femminili, contribuendo a costruire nuove piattaforme rivendicative e contrattuali. Il metodo era stare sulle cose concrete, senza divagazioni. In questo senso, anche il loro impegno a favore delle lavoratrici, ad esempio sul tema della conciliazione lavorativa, non ha avuto nulla di retorico: nell'arco di dieci anni dall'approvazione della legge 53/2000 il tema della conciliazione e della redistribuzione dei ruoli, sempre più svilito dallo smantellamento del nostro Stato sociale, avrebbe potuto risolversi in un richiamo normativo poco più che rituale (Riva, Zanfrini 2010). A renderlo vitale sono intervenuti gli strumenti e le pratiche messe a punto in molte imprese sul tavolo di una contrattazione aziendale capace di progettare e implementare soluzioni locali.

Quel che aveva detto nel febbraio 1952 il segretario confederale Alberto Cajelli sulla dote femminile del conversare era più lungimirante di quanto potesse essere nelle sue intenzioni. In un sindacato consapevole del conflitto, ma orientato alla costruzione di regole condivise, l'«arte del conversare» dei salotti nobili e borghesi d'un tempo (Craveri 2001; Muraro 2011) si è trasfigurata nell'espressione di relazioni interpersonali costruite sulla tragica consapevolezza della fragilità femminile sul posto di lavoro, cui corrispondeva la rassegnazione a ruoli familiari sacrificati, a marginalità sociali consolidate dall'iniqua ripartizione della ricchezza e del benessere. Se le testimoni hanno potuto restare fedeli a se stesse (sta a loro saperlo) la misura del loro valore si misura nei rapporti creati nelle aziende, negli incontri formali e informali che costruiscono relazioni e, con il dialogo, riducono i picchi dei contrasti e delle competitività. Anni fa una testimone aveva ricordato quando sollecitava le «sue» ragazze a costruire rapporti con le lavoratrici «non chiacchierare per chiacchierare, ma chiacchierare per fare del bene, per conoscere i loro problemi, il loro intimo, per essere loro di aiuto; sarà una parola, un consiglio, un aiuto anche morale, materiale» (Carbognin, Paganelli 1981, p. 364).

Tra loro non abbiamo trovato tracce di superdonne, le *multitasking* del mondo imprenditoriale che fanno tante cose contemporaneamente. Piutto-

sto, è sembrato possibile riconoscere la capacità di agire distintamente su più contesti secondo priorità in stretta sequenza e che cambiano nel tempo perché la vita va avanti (lavoro-famiglia, sindacato-famiglia, pensione-famiglia; talvolta solitudine-sindacato), senza incidere su stabili punti di gravità (solidarietà, gratuità...), perché occorre essere capaci di mettere le cose insieme, di farsi aiutare e di aiutare, *switch-tasking* e buona organizzazione, dando prova che si possono risalire i gradini delle gerarchie e degli apparati senza sfinirsi, senza annebbiarsi la vista per la fatica, senza respirare solo l'aria del potere. Una vita buona è assolvere i propri compiti, utilizzare il capitale sociale delle buone relazioni, valorizzare la cerchia più ristretta dei rapporti interpersonali con chi puoi aiutare nelle difficoltà e con chi ti sa aiutare quando ne hai bisogno, contare sulle energie vitali della rete comunitaria composta da chi ha fatto le tue stesse scelte e trova naturale interagire con te per necessità di lavoro e di tutela. Caparbia ma favorita dalla possibilità di occuparsi di qualcos'altro, una priorità pro tempore tra lavoro (quale che sia) e famiglia, conciliatrice in proprio, capace di non perdere in determinazione quando torni sul pezzo. Portatrice di eterogeneità più che di differenze, di prospettive ampie e variegate. Attrice nella platea dei talenti e delle competenze, utili per incrementare le *performance* organizzative e dare senso al proprio lavoro. Critica con gli uomini refrattari alla contrattazione nelle politiche sociali, perché attribuiscono mentalmente alle donne le competenze di cura delle persone e della salute: se nelle strutture locali non ci sono donne, tutto questo viene sottovalutato (Ventura 2011). Critica con le altre donne quando, una volta arrivata in posti di responsabilità, denuncia l'alibi di considerare solo le barriere esterne, quegli uomini cui in realtà viene chiesto sempre di meno (Lucci 2011). Mentre, suggerisce, è necessario guardarsi serenamente dentro e non pensarsi come soggetto sempre in prova, a misurare da sé le proprie supposte inadeguatezze (Carbognin, Paganelli 1981, p. 274), ma vedersi protagonista su uno scenario che, come tutti, prevede conflitti e fatica, che richiede determinazione e fantasia (Ventura 2011).

Prendere parte

Prima di chiedersi se si tratta di questioni di leadership, è il caso di precisare i tre elementi convenzionalmente considerati propri di tale concetto: sfuggente e sfrangiato, è difficile da definire; implica forme di influenza su «seguaci», obiettivi, culture; si esprime in una varietà di modi, emerge in molteplici contesti, si manifesta in modo formale o informale. Proprio quest'ultima caratteristica, l'informalità, ha costituito un tratto saliente dell'affermazione della leadership delle donne cisl, in quanto molta parte della loro storia si è dipanata in modo non istituzionale, in costante dialettica con i poteri formali; così è stato per il movimento femminile del primo decennio e così per una lunga fase della vicenda dei coordinamenti, il cui successo, dove si è realizzato, si è comunque retto su *network* destrutturati che hanno permesso alle coordinatrici e alle delegate di far fronte alle potenti contraddizioni dovute al quadro organizzativo maschilista. Secondo uno schema condiviso nella letteratura (Vezzosi 2011), le storie di vita delle testimoni confermano leadership non centrate sull'esercizio del potere e dell'influenza.

Dotate di poca influenza organizzativa e ancor meno di potere, il loro protagonismo si è realizzato in termini di collegamento (*bridge leaders*) tra i dirigenti maschi e le comunità del lavoro, sia maschile che femminile. Interpreti di esigenze reali, esse hanno contribuito a far emergere e a convogliare pragmaticamente i bisogni collettivi e hanno favorito nelle iscritte percorsi di emancipazione molto spesso invisibili. Sino ad affermare comportamenti e valori che, nel passato, erano stati stigmatizzati come morbidi e donneschi e quindi inadatti a guidare strutture complesse e a reggere alti tassi di competitività organizzativa. In tal modo, hanno guadagnato spazi di legittimazione nella considerazione maschile e ottenuto riconoscimenti nei comportamenti concreti cui hanno fatto seguito riscontri formali a livello statutario.

Non è stato un processo rapido quello che ha portato la Cisl a essere, col nuovo secolo, un sindacato che, letto «al femminile», sembrerebbe offrire ampie potenzialità di ascolto delle realtà femminili, luogo di esercizio di responsabilità, di sintesi di culture e di sapienze diverse, di percorsi di carriera diretti, senza sacrificare all'estremo l'equilibrio tra l'investimento professionale e la vita in famiglia. Piattaforma per incubare idealità da trasmettere

ai lavoratori e alle lavoratrici, per convincerli a iscriversi alla Cisl, per impegnarsi come delegate e delegati (Porto 2012).

Nelle coalizioni dei lavoratori, a differenza delle altre forme organizzate, il problema non è tanto e solo il soffitto di cristallo (o di materiale più o meno opaco che sia), che si risolve nell'ascesa professionale di un certo numero di brave dirigenti capaci di costruire con fatica le proprie pari opportunità individuali. In un sindacato che, come la Cisl - leggiamo in un testo del 1951 - è nato nella necessità di formare «una classe dirigente sindacale, in grado di pensare in termini di classe dirigente pura e semplice, in una prospettiva di identificazione dei suoi obiettivi con quelli della comunità nazionale» e di «stimolare al massimo la partecipazione attiva degli aderenti alla vita del sindacato, per garantirne la sostanziale democraticità e contenere i pericoli di cristallizzazione dei gruppi di comando e di burocratizzazione» (Romani 1988, p. 96), la questione femminile è entrata a far parte dell'emancipazione complessiva del mondo del lavoro, oltre le barriere di genere ma senza disperdere le proprie costruttive specificità. Quale emancipazione, ci si potrebbe chiedere oggi che la capacità descrittiva ed evocativa del concetto di classe si è frantumata nel frantumarsi dello schema novecentesco del welfare industriale demarcato dalla centralità del maschio che guadagna il pane e mantiene la famiglia. I confini dell'attività lavorativa si sono dilatati e frantumati, per le donne più che per gli uomini, l'occupazione retribuita non è più una priorità assoluta ma è parte della costruzione e della custodia dell'intero corso della propria vita. L'accesso alla cittadinanza non passa più univocamente dall'occupazione se il lavoro che si ha non dà sicurezza, non è stabile, non permette di realizzarsi, di crescere professionalmente, di conciliarsi con il resto della vita. Per non diventare a sua volta uno stereotipo stantio, l'*empowerment* femminile in chiave Cisl - se si applica l'impostazione metodologica delle origini - è costruzione di un nuovo rapporto tra cittadinanza, lavoro e welfare (Lodigiani, Zanfrini 2010).

Coerentemente con tali assunti, l'associazione è per sua natura estranea alle rigide modellistiche che gli studiosi di organizzazione adottano quando considerano il ruolo delle donne in termini di uguaglianza (cioè se le abilità e le predisposizioni maschili e femminili sono simili si tratta solo di abbattere le barriere di genere e garantire pari accesso alle carriere) o in termini

di differenza (cioè di complementarità in base alle reciproche specificità) (Monaci 1997). Piuttosto, in quanto centrata sull'unicità della persona sociale di altre persone, l'associazione è potenzialmente in grado di trattenere i vantaggi della differenza senza perdere il senso e il valore dell'uguaglianza. Se tale integrazione avviene anche in termini culturali ed è esplicitamente riconosciuta e assunta, l'organizzazione ne guadagna in capacità «strutturale» di produzione di cambiamenti qualitativi e di apprezzamento di una vasta gamma di abilità e di valori, con una spinta innovativa cui il gruppo maschile dominante non può sottrarsi.

Secondo questa chiave di lettura, nel corso di sessant'anni, ma soprattutto nei decenni recenti, la Cisl ha espresso, traendone vantaggio anche in termini di rappresentanza, una peculiare attenzione all'eterogeneità e alla multiculturalità, senza rimettere in discussione le proprie convinzioni fondative, anzi trovando nuovi campi di presenza consoni alle trasformazioni profonde del mercato del lavoro. Non altrettanto si può dire se si considerano le potenzialità creative e *problem solving* che, eludendo la trappola del pensiero di gruppo, attribuiscono alle donne quella riflessione critica che aiuta a preservare il senso della coesione collettiva. L'apporto femminile non si risolve nella crescente presenza nelle strutture in parallelo al maggior apporto delle lavoratrici al mercato del lavoro. Molto dipende dalla capacità di tenere insieme bisogni e aspettative e di fare squadra come riesce meglio alle donne, per corrispondere a un'esigenza di creatività sociale, di solidarietà tra le generazioni e tra i generi. In questi termini si potrebbe affermare che «la Cisl è donna» (Furlan 2012).

Non rischiava la sconfitta, Carla Passalacqua nel 1982, e ancor meno la rischiano le sue eredi. Il consenso sulla rappresentanza femminile oggi in Cisl non è solo nei numeri crescenti ma nella diffusa (ancorché non unanime) convinzione - a meno che le decisioni assunte dagli organi dirigenti da quasi trent'anni a questa parte siano state mero esercizio di democrazia formale - che la presenza di donne nelle strutture e nei ruoli decisionali possa fare la differenza nel promuovere iniziative non solo a favore delle donne, nell'elaborare e nel gestire la contrattazione in tutti i suoi contenuti, nell'aggiungere sale ai percorsi formativi «misti» e di genere, nel prestare attenzione ai contesti in modo meno aprioristico e più dinamico, nel concepire una rappresentanza che non sia radicata in una mera visione burocratico-gestionale.

Sessant'anni dopo, a conclusione di un percorso accidentato (Baglioni 2011), nella Cisl e nelle donne della Cisl, il senso di appartenenza che ha reso così solida la generazione di Ines Ferro sembra tornato d'attualità. L'appartenere è facilmente riconoscibile e comunicabile se si agisce opportunamente nei rapporti interpersonali e intergenerazionali e se la formazione costruisce un sostrato comune. È molto più negoziabile, indefinito, conflittuale e incerto - e di questa incertezza le donne ancora soffrono - il prendere parte, cioè avere una parte, occupare una posizione, essere in condizione di disporre di mezzi e di metodi, di saperi e di possibilità progettuali e operative, di fare qualche cosa di apprezzabile e riconoscibile in sé, per se stessi e per l'organizzazione (Kaneklin, Olivetti Manoukian 1990, p. 70). In un sindacato, lo dicono a gran voce le donne intervistate, il deterrente contro le persistenti freddezze organizzative è nella specifica razionalità associativa che afferma la centralità della persona come reale depositaria dei valori umani e come agente di cultura. Nessuna organizzazione, in cui pur circola potere e autorità, imprese comprese (Romani 1988, pp. 55-74; Sapelli 2011), può essere considerata un battaglione di automi viventi, men che meno un sindacato ispirato, negli atti fondativi (il «Patto di unificazione delle forze sindacali democratiche» del 30 aprile 1950) e nello Statuto confederale (art. 2), alla nobile forma di razionalità dell'uomo che, senza discriminazioni e senza steccati, vive con l'altro e con l'altro contribuisce all'evoluzione sociale.

La presenza delle donne in Cisl ha contribuito a demitizzare in parte il sindacato come centro di potere e la figura del sindacalista come sedimento di una cultura maschile deformata dal prevalere delle gerarchie sulle relazioni (Antoniazzi 1987, pp. 52-54). Nel sindacato, concezioni, intenti e risultati concreti, come esige ogni buon mestiere, sono espressioni di una comunità originata dalle esigenze dell'intera vita dei lavoratori associati, in un *continuum* in cui gli anni dello studio e della formazione siano già una vita attiva, fragile per quanto sono ormai socialmente fragili la vita di lavoro e gli anni che dopo verranno. Nella trama del tessuto sociale, nel lavoro, nel sindacato, ricuciti dalla solidarietà, il profilo delle donne, tra lavoro e famiglia, tra comunità e organizzazione, tra giovani, anziani e immigrati, non è più una filigrana in trasparenza.

Dice bene una delle testimoni: «pian piano, però siamo arrivate».

Postfazione

di Gigi Bonfanti

Le testimonianze raccolte in questo libro rappresentano un efficace recupero della memoria. Leggerle è come «rintracciare le nostre radici». E le radici, siano esse metaforiche o reali, sono necessarie per dare continuità alla vita; ciò vale anche per la vita delle organizzazioni.

La determinazione e l'impegno con cui questa ricerca è stata realizzata, la generosità e la serietà con cui ogni testimonianza è stata rilasciata illuminano una zona d'ombra e rendono in qualche modo giustizia all'apporto femminile, troppo spesso poco nominato e poco valorizzato, che in diversa forma e misura ha arricchito l'esperienza sindacale nel suo evolversi.

Queste donne, che con semplicità e naturalezza si sono raccontate, testimoniano come non solo i grandi protagonisti, ma ognuno di noi consegna al mondo la sua eredità.

Le loro biografie fanno intravedere il filo delle conquiste, il percorso che le ha determinate, le criticità vive nel nostro presente, le sfide aperte per il futuro e invitano a riflettere, a rimuovere vecchi stereotipi e a ridiscutere i confini di una parità imperfetta.

La narrazione di queste vite, che delinea sullo sfondo il profilo di un'Italia e di una società ormai lontane nei valori, nelle abitudini, nei legami affettivi e nelle relazioni, descrive una diversa organizzazione del lavoro, con settori a forte presenza femminile e una tipologia di mestieri quasi scomparsi; parla delle dure battaglie condotte per modificare gli orari e i carichi di lavoro, le cattive condizioni igienico-sanitarie, le basse paghe e l'irregolarità contributiva, le differenze salariali rispetto agli uomini e le difficoltà di accesso alle mansioni superiori e ricorda la paura del licenziamento che poteva accadere in presenza di matrimonio, maternità, assenze per malattia, o per l'esplicita richiesta di diritti in un contesto fortemente condizionato dai pregiudizi e da una visione discriminante del ruolo sociale delle donne.

E rivela, ancora, una dimensione del quotidiano, nel lavoro e in famiglia, fatta di dedizione e sacrificio in cui si scontano fatiche, umiliazioni e silenzi, ma in cui si fanno strada anche ribellioni, determinazione e voglia di riscatto.

Nelle testimonianze convivono diverse spinte motivazionali, diverse condizioni sociali e culturali, diversi ruoli e livelli di responsabilità, ma l'impegno e la partecipazione sono vissuti come una forma di autorealizzazione e le vicende sindacali, permeate da forti ideali, sono attraversate da un *fil rouge*: essere donne della Cisl. Il «senso dell'appartenenza» non è soltanto un riconoscersi all'interno di un sistema di valori, ma soprattutto il sentirsi parte di un progetto volto al bene comune, all'interesse collettivo e incentrato sulla promozione della persona.

Sotto questa prospettiva vanno coniugate le parole impegno e partecipazione e, attraverso questa lente, va vista la militanza sindacale di tante protagoniste delle storie di questo libro, come la costruzione di una cittadinanza che parte dalla consapevolezza del non potersi sottrarre all'agire in prima persona. Militanza che, non di rado, richiese a tante donne che aderivano alla Cisl coraggio nel sostenere idee e ragioni delle proprie scelte contro gli ostacoli e l'opposizione della famiglia o di quel mondo cattolico dove erano cresciute e che ne aveva alimentato gli ideali di solidarietà e di giustizia sociale.

Se il racconto, che attraversa questa raccolta di testimonianze, serve a ricordare, ad avere coscienza dei percorsi e delle fragilità che riguardano l'universo femminile, la memoria richiama alle necessarie attenzioni affinché, in quest'epoca di enormi disparità, l'essere donna non sia condizione di nuove penalizzazioni e apra al sindacato una prospettiva all'idea di rappresentanza.

Quella di un sindacato capace di valorizzare le differenze e dare visibilità a chi è più debole, difendendone i diritti, promuovendo le necessarie tutele e costruendo spazi di relazione, luoghi di incontro e di comunicazione.

«Gli uomini, anche se devono morire, non sono nati per morire ma per ricominciare». In questa frase di Hannah Arendt è racchiuso il messaggio di questo libro, che rafforza la consapevolezza dell'eredità del passato e delle responsabilità insite nell'agire quotidiano su cui si fonda il nostro futuro.

Bibliografia

- Accornero A. (1997), *Era il secolo del lavoro*, il Mulino, Bologna.
- Accornero A. (2011), *Quando la c'era la classe operaia. Storie di vita e di lotte al cotonificio Valle Susa*, il Mulino, Bologna.
- Antoniazzi S. (1987), *Il sindacalista*, Edizioni Lavoro, Roma.
- Baglioni G. (2011), *La lunga marcia della Cisl (1950-2010)*, il Mulino, Bologna.
- Baglioni G., Corbari C. (2006, a cura di), *Autonomia e contratti. Storie di sindacalisti della Cisl in Lombardia*, Edizioni Lavoro, Roma.
- Ballestrero M.V. (1996), *La protezione concessa e l'eguaglianza negata: il lavoro femminile nella legislazione italiana*, in Groppi 1996, pp. 445-469.
- Ballestrero M.V. (2003), *Il lavoro delle donne secondo L. Barassi*, in *La nascita del diritto del lavoro. Il «contratto di lavoro» di Lodovico Barassi cent'anni dopo*, a cura di M. Napoli, Vita e Pensiero, Milano, pp. 525-545.
- Barbero C. (2000), *La Cisl di Alessandria. Cinquant'anni di un «sindacato nuovo»*, Edizioni Lavoro, Roma.
- Barbieri D., Bittarelli B., Pesce F. (2007), *L'introduzione dell'ottica di genere nei processi di sviluppo locale. Modello europeo e Linee guida per il progetto internazionale «Women in Development»*, Irs (Istituto per la ricerca sociale), Bologna.
- Battistoni L. (2008), *Una rivoluzione incompiuta. La lunga marcia delle donne nel mercato del lavoro*, in *Anni flessibili. Il tempo del lavoro nuovo*, a cura di R. Marmo, Edizioni Lavoro, Roma, pp. 117-126.

- Bennet O. (1987), *The Changing Status of Women*, Collins, Londra.
- Berta G. (1998), *Mirafiori*, il Mulino, Bologna.
- Berta G. (2001), *L'Italia delle fabbriche. La parabola dell'industrialismo nel Novecento*, il Mulino, Bologna.
- Berta G. (2004), *Metamorfosi. Il mondo industriale italiano fra declino e trasformazione*, Egea, Milano.
- Bertucelli L. (1997), *Nazione operaia. Cultura del lavoro e vita di fabbrica a Milano e Brescia 1945-1963*, Ediesse, Roma.
- Bianciardi S. (2012), *Argentina Altobelli e «La buona battaglia»*, Franco Angeli, Milano.
- Briskin L., McDermott P. (1993), *Women Challenging Unions. Feminism, Democracy, And Militancy*, University of Toronto Press, Toronto.
- Bruni L. e Smerilli A. (2011), *La leggerezza del ferro. Una introduzione alla teoria economica delle organizzazioni a movente ideale*, Vita e Pensiero, Milano.
- Buttafuoco A. (1988), *Cronache femminili: temi e momenti della stampa emancipazionista in Italia dall'Unità al Fascismo*, Dipartimento di studi storico-sociali e filosofici, Università degli Studi di Siena, Arezzo.
- Cairolì R. (2008), *Politiche di welfare. Udi e Cif a Milano negli anni del Centrosinistra, in Milano. Anni Sessanta. Dagli esordi del centrosinistra alla contestazione*, a cura di C. G. Lacaita e M. Punzo, Lacaita, Manduria-Bari-Roma, pp. 607-633.
- Cammarota A. (1984), *Donna, identità, lavoro. Il movimento femminista di fronte alla complessità sociale*, Giuffrè, Milano.
- Carbognin M., Paganelli L. (1981, a cura di), *Il sindacato come esperienza. Ventidue militanti si raccontano*, 3**, Edizioni Lavoro, Roma.
- Carera A. (1979), *L'azione sindacale in Italia*, La Scuola, Brescia.
- Carera A. (2002), *La Cisl e la sicurezza sociale: note storiche tra welfare state e welfare society*, in «Opinioni», n. 1, pp. 7-16, 39-52.
- Carera A. (2007), *Allievi sindacalisti. Formazione e organizzazione al Centro studi Cisl di Firenze (1951-1952)*, BiblioLavoro, Sesto San Giovanni.
- Carera A. (2009, a cura di), *Opere sociali e responsabilità d'impresa. Casi e temi nel Novecento*, Vita e Pensiero, Milano.

- Carera A. (2011), *Paternalismo, responsabilità sociale e forme di partecipazione nel secondo dopoguerra: le opere aziendali per l'infanzia*, in *Welfare e minori. L'Italia nel contesto europeo del Novecento*, a cura di M. Minesso, Franco Angeli, Milano, pp. 321-349.
- Carera A., Saba V. (1981, a cura di), *Dal bracciante di massa all'operaio agricolo*, Edizioni Lavoro, Roma.
- Casale E., Chellini I., Gianni S. (2000), *Pane, minestra e sindacato. Storie di cinquant'anni di Cisl in Brianza*, Tipografica Sociale, Monza.
- Casalini M. (1998), «*Sebben che siamo donne...»*. *Il movimento operaio e la questione delle lavoratrici*, in «Passato e presente», n. 45, pp. 113-134.
- Casarico A., Profeta P. (2010), *Donne in attesa. L'Italia delle disparità di genere*, Egea, Milano.
- Cee (1957), *Trattato che istituisce la Comunità economica europea*, Roma 25 marzo (<http://europa.eu>).
- Cee (1961), *Carta sociale europea* (<http://europa.eu>).
- Cella G.P., Manghi B., Piva P. (1972), *Un sindacato italiano negli anni Sessanta. La Fim Cisl dall'associazione alla classe*, De Donato, Bari.
- Cgil (1949), *La Cgil dal Patto di Roma al Congresso di Genova*, vol. I, Vallecchi, Roma.
- Chianese G. (2008, a cura di), *Mondi femminili in cento anni di sindacato*, Ediesse, Roma.
- 50 anni di Cisl salernitana 1950-2000* (2000), Valsele Tipografica, Materdomini.
- Cisl (1952a), *I Congresso nazionale (Napoli, 11-14 novembre 1951). I lavori e gli atti*, Società Grafica Romana, Roma.
- Cisl (1952b), *I Convegno nazionale femminile*, in «Bollettino d'informazioni sindacali», n. 5, pp. 6-10.
- Cisl (1955), *Il Congresso nazionale. Relazione della Segreteria confederale*, Abete, Roma.
- Cisl (1956), *Il Congresso nazionale (Roma, 23-27 aprile 1955). I lavori e gli atti*, Arti grafiche Menaglia, Roma.
- Cisl (1959a), *Documenti ufficiali dal 1950 al 1958*, Società Grafica Romana, Roma.

- Cisl (1959b), *Il sindacato democratico per lo sviluppo della società italiana ed europea. Relazione della Segreteria confederale al III Congresso nazionale (Roma, 19-22 marzo 1959)*, Abete, Roma.
- Cisl (1962a), *L'iniziativa rinnovatrice della Cisl nella società in trasformazione per la promozione dei lavoratori italiani (relazione della Segreteria confederale al IV Congresso nazionale)*, Abete, Roma.
- Cisl (1962b), *Per una storia della Cisl (1950-1962)*, Abete, Roma.
- Cisl (1963), *Linee di politica organizzativa della Cisl. Relazione al Consiglio generale, bozze di stampa*, Litostampa Nomentana, Roma.
- Cisl (1970), *Per una politica sindacale degli anni '70. Potere contro potere. Atti del VI Congresso confederale*, Cisl, Roma.
- Cisl (1974), *Una Cisl forte e unita per l'unità e per lo sviluppo della società italiana. Atti del VII Congresso confederale (Roma, 18-21 giugno 1973)*, Arti grafiche Wanzer, Roma.
- Cisl (1981), *La Cisl dal 1977 al 1981. Raccolta di documenti ufficiali dall'VIII al IX Congresso*, Cagew, Roma.
- Cisl (1982), *Capire il nuovo, guidare il cambiamento. Atti del IX Congresso della Cisl (Roma 7-12 ottobre 1981)*, Tipografia romana editrice, Roma.
- Cisl (1989), *La Cisl dal X all'XI Congresso. Documenti*, Edizioni Lavoro, Roma. Cisl (1993), *La Cisl dall'XI al XII Congresso. Documenti ufficiali*, Edizioni Lavoro, Roma.
- Cisl (1993), *La Cisl dall'XI al XII Congresso. Documenti ufficiali*, Edizioni Lavoro, Roma.
- Cisl (2001a), *La Cisl dal XIII al XIV Congresso 1997-2001*, Edizioni Lavoro, Roma.
- Cisl (2001b), *Cisl XIV Congresso confederale: "Abitare il futuro"*, relazione introduttiva di S. Pezzotta, segretario generale (www.cisl.it).
- Cisl (2002a), *La Cisl ha bisogno delle donne. Riflessioni su cinquant'anni di storia*, a cura del Coordinamento nazionale donne Cisl e del Coordinamento nazionale donne Fnp Cisl, Edizioni Lavoro, Roma.
- Cisl (2002b), *La Cisl ha bisogno delle donne*, in Cisl 2002a, vol. I.
- Cisl (2002c), *Anni Cinquanta*, in Cisl 2002^a, vol. II.
- Cisl (2002d), *Anni Sessanta*, in Cisl 2002^a, vol. III.

- Cisl (2002e), *Anni Settanta*, in Cisl 2002a, vol. IV.
- Cisl (2002f), *Anni Ottanta*, in Cisl 2002a, vol. V.
- Cisl (2002g), *Anni Novanta*, in Cisl 2002a, vol. VI.
- Cisl (2005a), *XV Congresso Cisl. Le tesi*, Edizioni Lavoro, Roma.
- Cisl (2005b), *I risultati raggiunti in tema di pari opportunità nei principali documenti ufficiali Cisl* (www.cisl.it).
- Cisl (2009a), *La Cisl dal XV al XVI Congresso 2005-2009. Documenti ufficiali*, cd, Edizioni Lavoro, Roma.
- Cisl (2009b), *Documento per il dibattito congressuale Cisl* (www.cisl.it).
- Cisl (2009c), *XVI Congresso della Cisl. Mozione finale* (www.cisl.it).
- Cisl Modena (2000), *Cinquant'anni Cisl*, Mucchi e Sias, Modena.
- Ciucci O. (1992), *Extracomunitarie nel sindacato*, in «Conquiste del lavoro», 18 novembre, pp. 1-2.
- Cnd (2001), *Il lavoro cambia, cambia l'organizzazione. Mille donne a Bologna*, a cura del Coordinamento nazionale donne, Edizioni Lavoro, Roma.
- Colgan F., Ledwith S. (2000), *Diversity, Identities and Strategies of Women Trade Union Activists*, in «Gender, Work & Organization», vol. 7, pp. 242-257.
- Colombo A. (1982), *Coari Adelaide*, in *Dizionario storico del movimento cattolico in Italia. 1860-1980*, vol. II, *I protagonisti*, a cura di F. Traniello e G. Campanini, Marietti, Casale Monferrato 1982.
- Corbari C., Corti A. (2008), *Angeli senza ali. Morti bianche e sicurezza sul lavoro. Il caso Lombardia*, Edizioni Lavoro, Roma.
- Costantini S. (1963), *L'attività del Centro studi nel 1961-62*, in «Annuario del Centro studi Cisl», 1961-1962, pp. 23-29.
- Costantini S. (1980), *La formazione del gruppo dirigente della Cisl (1950-1968)*, in *Analisi della Cisl. Fatti e giudizi di un'esperienza sindacale*, a cura di G. Baglioni, vol. 1*, pp. 121-157.
- Costantini S., Ugga V. (1964), *L'attività del Centro studi nel 1962-1963*, in «Annuario del Centro studi Cisl», 1962-1963, pp. 35-67.
- Costituzione della Repubblica italiana* (1948) (www.quirinale.it).

- Cova A. (1977), *L'occupazione e i salari*, Franco Angeli, Milano.
- Cova A. (1981), *Movimento economico, occupazione, retribuzioni in Italia dal 1943 al 1955*, in Zaninelli 1981, pp. 19-95.
- Craveri B. (2001), *La civiltà della conversazione*, Adelphi, Milano.
- Crespi P. (1974), *Esperienze operaie. Contributo alla sociologia delle classi subalterne*, Jaca Book, Milano.
- Dallago L. (2008), *Che cos'è l' empowerment?*, Carocci, Roma.
- D'Antoni S. (1993), *Riprogettare il futuro*, testo integrale della relazione al XII Congresso nazionale, in «Conquiste del lavoro», 29 giugno, pp. 3-8.
- Dau Novelli C. (2006), *Le miracolate del benessere*, in *Il miracolo economico italiano (1958-1963)*, a cura di A. Cardini, il Mulino, Bologna, pp. 207-224.
- De Angeli A. (1953), *Relazione sulla situazione provincia di Milano*, Archivio Centro studi Cisl, c. 5, fasc. 6.
- Del Rossi M.P. (2008), *Tra memorie, riviste e archivi: uno sguardo al locale*, in Chianese 2008, vol. II, pp. 385-540.
- De Rita G. (1996), *Intervista sulla borghesia in Italia*, Laterza, Roma-Bari.
- Di Marco R. (1963), *Le donne al campo scuola*, in «Conquiste del lavoro», n. 31, 4 agosto.
- Di Taranto G. (1999), «*La Domenica dell'operaio*». *Organo settimanale del movimento agricolo-operaio del Mezzogiorno*, in *Per una storia del sindacalismo cattolico nel Mezzogiorno. Scritti in ricordo di Luigi Izzo*, a cura di S. Zaninelli, Editoriale Scientifica, Napoli, pp. 173-221.
- Doni E., Fulgenzi M. (2003), *Il secolo delle donne. L'Italia del Novecento al femminile*, Laterza, Roma-Bari.
- Donna, lavoro, sindacato* (1977), a cura del Centro studi Cisl di Firenze, Tipografia cattolica fiorentina, Firenze.
- Donne nel sindacato tra contrattazione e rappresentanza* (1990), in «Conquiste del lavoro», 24-25 novembre, pp. 3-5.
- Dorfles P. (1998), *Carosello*, il Mulino, Bologna.
- Dove un coordinamento nasce e cresce, cresce e vince la Cisl* (1993), in «Conquiste del lavoro», 11 maggio, pp. 4-5.

- Ferrante L., Palazzi M., Pomata G. (1988, a cura di), *Ragnatele di rapporti. Patronage e reti di relazioni nella storia delle donne*, Rosenberg & Sellier, Torino.
- Ferro I. (1950), *Problemi femminili*, circolare 14 marzo 1950 della Commissione femminile nazionale Lcgil, in Archivio storico nazionale Cisl, Segreteria generale (1950-1995), Circolari, n. 44.
- Fignon B. (2009), *Lei domani sciopera? Memorie del consiglio di fabbrica della sede centrale Dalmine a Milano*, BiblioLavoro, Sesto San Giovanni.
- Filippa M., Musso S., Panero T. (1991), *Bisognava avere coraggio. Le origini della Cisl a Torino, 1945-52*, Edizioni Lavoro, Roma.
- Formigoni G. (2008), *Alla prova della democrazia. Chiesa, cattolici e modernità nell'Italia del '900*, Il margine, Trento.
- Fornengo G., Guadagnini M. (1999), *Un soffitto di cristallo? Le donne nelle posizioni decisionali in Europa*, Fondazione Adriano Olivetti, Roma.
- Francescato D., Burattini M. (1997), *Empowerment e contesti psico-ambientali di donne e uomini d'oggi*, Aracne, Roma
- Francescato D., Tomai M., Solimeno A. (2008), *Lavorare e decidere meglio in organizzazioni empowering ed empowered*, Franco Angeli, Milano.
- Furlan A. (2012), *Intervista*, 26 gennaio 2012 a cura di A. Carera, videoregistrazione, in Archivio Fondazione Pastore e in Archivio «M. Romani».
- Gabaglio E. (1963), *Presenza e ruolo della donna nell'organizzazione operaia*, in «Quaderni di organizzazione sociale», n. 1, pp. 204-229.
- Gadler J. (2000), *Cisl del Trentino. 50 anni di sindacato al futuro. Per una storia della Cisl trentina*, Edizioni Aemme, Borgo Valsugana.
- Gaiotti De Biase P. (1957), *Le donne oggi*, Cinque Lune, Roma.
- Gaiotti De Biase P. (1963), *Le origini del movimento cattolico femminile*, Morcelliana, Brescia.
- Gaiotti De Biase P. (1979), *Questione femminile e femminismo nella storia della Repubblica*, Morcelliana, Brescia.
- Gaiotti De Biase (2006), *Vissuto religioso e secolarizzazione: le donne nella «rivoluzione più lunga»*, Studium, Roma.

- Gherardi S. (1995), *Il genere e le organizzazioni. Il simbolismo del femminile e del maschile nella vita organizzativa*, Raffaello Cortina, Milano.
- Giannini A. (1999, a cura di), *Maternità e lavoro. Una guida pratica*, Edizioni Lavoro, Roma.
- Graziani G. (2012), *We Want Sex!* (recensione del film di N. Cole), in «Fai Documentazione», n. 1-2, p. 45.
- Groppi A. (1996, a cura di), *Storia delle donne in Italia. Il lavoro delle donne*, Laterza, Bari.
- Guerra E. (2008), *Una nuova presenza delle donne tra femminismo e sindacato. La vicenda della Cgil*, in Chianese 2008, vol. II, pp. 217-265.
- Healy G., Kirton G. (2000), *Women, Power and Trade Union Government in the UK*, in «British Journal of Industrial Relations», vol. 38, pp. 343-360.
- Integradonna. Politiche di welfare locale a favore delle condizioni sociali e lavorative delle donne nel Lazio* [2009], s.i.t.
- Kaneklin C., Olivetti Manoukian F. (1990), *Conoscere l'organizzazione. Formazione e ricerca psicosociologica*, Nis, Roma.
- Lanzardo L. (1989), *Personalità operaia e coscienza di classe: comunisti e cattolici nelle fabbriche torinesi del dopoguerra*, Angeli, Milano.
- Lauria F. (2011), *Le 150 ore per il diritto allo studio*, Edizioni Lavoro, Roma.
- Lcgil (1949), *Primo anno. Relazione della segreteria confederale al I Congresso nazionale*, Società Grafica Romana, Roma.
- Lodigiani R., Zanfrini L. (2010), *Riconciliare lavoro, welfare e cittadinanza*, numero monografico di «Sociologia del lavoro», n. 117.
- Loparco G., Spiga M.T. (2011, a cura di), *Le figlie di Maria Ausiliatrice in Italia. Donne nell'educazione*, Las, Roma.
- Lopez-Claros A., Zahidi S. (2005), *Women's Empowerment: Measuring the Global Gender Gap*, World Economic Forum, Ginevra.
- Lucci L. (2012), *Intervista*, marzo 2012, a cura di L. Collareta, videoregistrazione in Archivio Fondazione Pastore e in Archivio «M. Romani».
- Lussana F. (2012), *Il femminismo sindacale degli anni Settanta*, in «Studi storici», n. 1, pp. 75-117.

- Maifreda G. (2007), *La disciplina del lavoro. Operai, macchine e fabbriche nella storia italiana*, Bruno Mondadori, Milano.
- Malatesta M. (2010), *Le élite cattoliche femminili tra le due guerre*, in *Pius XI: keywords*, a cura di A. Guasco e R. Perin, Lit, Berlino, pp. 227-244.
- Manuale di formazione per i partecipanti al campo scuola* (1960), Ceselli, Roma.
- Martinelli M. (2003), *Il legame incrinato. Lavoro e società in trasformazione nell'epoca della globalità*, Vita e Pensiero, Milano.
- Merolla L. (2001), *Dal Congresso di Napoli a quello, di svolta, di «San Marino» (1962-1973)*, in *Lavoratori, banche, assicurazioni in cinquant'anni della Fiba-Cisl*, a cura di F. Nucci, Edizioni Lavoro, Roma, pp. 127-170.
- Micheli F. (1953), «Monografia della provincia di Vercelli», Archivio storico del Centro Studi Cisl, c. 4, fasc. 5.
- Ministero dell'Economia e delle Finanze (Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato) (s.d.), *La spesa dello Stato dall'Unità d'Italia. Anni 1862-2009*, (<http://www.rgs.mef.gov.it>)
- Monaci M. (1997), *Genere e organizzazione. Questioni e modelli interpretativi*, Guerini e Associati, Milano.
- Muraro L. (2011), *Non è da tutti. L'indicibile fortuna di nascere donna*, Carocci, Roma.
- Musso S. (1997), a cura, *Tra fabbrica e società. Mondi operai nell'Italia del Novecento*, «Annali» della Fondazione G. Feltrinelli, a. XXXIII, Feltrinelli, Milano.
- Musso S. (2002), *Storia del lavoro in Italia dall'Unità ad oggi*, Marsilio, Venezia.
- Musso S. (2004), *Le regole e l'elusione. Il governo del mercato del lavoro nell'industrializzazione italiana (1888-2003)*, Rosenberg & Sellier, Torino.
- Naldini M., Saraceno C. (2007), *Sociologia della famiglia*, il Mulino, Bologna.
- Nardini P. (2010), *Il sindacato dentro. Azione sindacale e responsabilità sociali nei territori lombardi*, BiblioLavoro, Sesto San Giovanni.
- Ocmin L. (2012), *Intervista*, 26 gennaio 2012, a cura di A. Carera, videoregistrazione in Archivio Fondazione Pastore e in Archivio «M. Romani».
- Odorisio M.L. (1996), *Le impiegate del Ministero delle poste*, in Groppi 1996, pp. 398-420.

- Oil (1944), *Dichiarazione riguardante gli scopi e gli obiettivi dell'Organizzazione internazionale del lavoro adottata dalla Conferenza internazionale del lavoro nella sua ventiseiesima Sessione*, Filadelfia, 10 maggio 1944 (www.ilo.org/rome).
- Oil (1953), *Convenzione sull'uguaglianza di retribuzione fra mano d'opera maschile e mano d'opera femminile per un lavoro di valore uguale*, 23 maggio 1953 (www.ilo.org/rome).
- Onu (1948), *Dichiarazione universale dei diritti umani. Adottata dall'Assemblea generale delle nazioni Unite*, 10 dicembre 1948 (it.humanrights.com).
- Ortaggi Cammarosano S. (1997), *Condizione femminile e industrializzazione tra Otto e Novecento*, in Musso 1997, pp. 109-171.
- Osnaghi Dodi L. (1974), *L'azione sociale dei cattolici nel Milanese (1878-1904)*, SugarCo, Milano.
- Parente A. (1999), *Introduzione. Perché maternità e lavoro*, in Giannini 1999, pp. 15-16.
- Passalacqua C. (1990), *Né guerra né omologazione ma solidarietà*, in «Conquiste del lavoro», 1990, 24-25 novembre, p. 6.
- Pepe A. (2010), *Un profilo di Argentina Altobelli: dirigente politica e sindacale dei primi del '900*, in *Con il passo dei più deboli*, Socialmente, Granarolo dell'Emilia (anche in www.fondazionealtobelli.it).
- Pescarolo A. (1996), *Il lavoro e le risorse delle donne in età contemporanea*, in Groppi 1996, pp. 299-344.
- Pescarolo A. (1997), *Il lavoro a domicilio femminile: economie di sussistenza in età contemporanea*, in Musso 1997, pp. 173-195.
- Piccone Stella S. (1993), *La prima generazione. Ragazze e ragazzi nel miracolo economico italiano*, Franco Angeli, Milano.
- Piva P. (s.d.), *Paola Piva: una femmina anomala*, intervista di I. Camerini, in Asn Cisl, MemoriaOnline, in www.cisl.it/arc.storico.
- Porto F. (2012), *Intervista*, 11 gennaio 2012, a cura di S. Zangheratti, videoregistrazione in Archivio Fondazione Pastore e in Archivio «M. Romani».
- Randino S. (2010), *La rappresentanza delle donne nel sindacato: il caso Cgil*, in «Quaderni di Donne & Ricerca», Cirsde, Torino (www.cirsde.unito.it).

- Ricciardi L. et al. (2012), *La guida dei lavoratori 2013*, Edizioni Lavoro, Roma.
- Ridolfi N., Clerici M., Comini G. (2007), «*S'imparava a lavorare in silenzio...*». *Racconti e testimonianze di donne bresciane*, Tipolito Tas, Gussago.
- Rieser V., Ganapini L. (1981, a cura di), *Libri bianchi sulla condizione operaia negli anni Cinquanta*, De Donato, Bari.
- Rigola R. (2006), *Manualetto di tecnica sindacale*, Ediesse, Roma, ristampa anastatica dell'originale edito nel 1922.
- Riva E. (2009), *Quel che resta della conciliazione. Lavoro, famiglia, vita privata tra resistenze di genere e culture organizzative*, Vita e Pensiero, Milano.
- Riva E., Zanfrini L. (2010, a cura di), *Non è un problema delle donne. La conciliazione lavorativa come chiave di volta della qualità della vita sociale*, numero monografico di «Sociologia del lavoro», n. 119.
- Riva Sanseverino L. (1950), *Il movimento sindacale cristiano*, Zuffi, Roma.
- Roda V. (1999), *Nascita e affermazione della Cisl sarda*, numero monografico di «Quaderni trimestrali di studi sardi», n. 22.
- Romani M. (1988), *Il risorgimento sindacale in Italia*, Franco Angeli, Milano.
- Ropa R., Venturoli C. (2010), *Donne e lavoro: un'identità difficile. Lavoratrici in Emilia Romagna (1860-1960)*, Editrice Compositori, Bologna.
- Rosa Cisl. La presenza delle donne all'interno dell'Organizzazione*, a cura dell'Ufficio comunicazione della Cisl di Milano, Stampa Tipografica Sociale, Monza.
- Ruolo e presenza delle donne nella Cisl* (1990), in «Conquiste del lavoro», 3-4 novembre, pp. 6-7.
- Saba V. (1978), *Le esperienze associative in Italia (1861-1922)*, Franco Angeli, Milano.
- Saba V. (1983), *Giulio Pastore sindacalista*, Edizioni Lavoro, Roma.
- Saba V. (1994), *Il «Patto di Roma»*, Edizioni Lavoro, Roma.
- Sangiovanni A. (2006), *Tute blu. La parabola operaia nell'Italia repubblicana*, Donzelli, Roma.
- Sapelli G. (1990), *L'organizzazione del lavoro all'Alfa Romeo 1930-1951. Contraddizioni e superamento del "modello svizzero"*, ora in Id., *L'impresa come soggetto storico*, il Saggiatore, Milano, pp. 316-332.

- Sapelli G. (2011), *Un racconto apocalittico. Dall'economia all'antropologia*, Mondadori, Milano.
- Sechi C. (2007), *Women in Trade Unions in Europe: Bridging the Gaps*, Etuc, Bussels, www.etuc.org.
- Serantoni L. (2009), *Il genio femminile delle «matri costituenti»*, Iperbole, Bologna.
- Sgaramella N., Tavernese G. (1997, a cura di), *La partecipazione femminile al lavoro. Mercato del lavoro, diritti e sindacato*, Edizioni Lavoro, Roma.
- Strazzari D. (s.d.), «Gender mainstreaming»: *genesi di un termine comunitario e le difficoltà della sua traduzione*, in «Rete d'eccellenza dell'italiano istituzionale» (<http://ec.europa.eu>).
- Touraine A. (1999), *Il mondo è delle donne*, il Saggiatore, Milano.
- Trenta giorni coi giovani al primo campo-scuola nazionale Cisl* (1954), in «Conquiste del lavoro», n. 34, 4 settembre.
- Ventura G. (2011), *Intervista*, 22 marzo 2011, a cura di S. Uberti, videoregistrazione in Archivio Fondazione Pastore e in Archivio «M. Romani».
- Vezzosi E. (2011, a cura di), *Forme della leadership femminile*, in «Contemporanea», n. 2, pp. 289-327.
- Vinci A. (1975), *Donna e lavoro*, in *Donna, società, sindacato*, numero monografico di «Quaderni di rassegna sindacale», n. 54/55, pp. 141-146.
- Willson P. (2011), *Italiane. Biografia del Novecento*, Laterza, Roma-Bari.
- Zanfrini L. (2005, a cura di), *La rivoluzione incompiuta. I lavori delle donne tra retorica della femminilità e nuove disuguaglianze*, Edizioni Lavoro, Roma.
- Zaninelli S. (1981, a cura di), *Il sindacato nuovo. Politica e organizzazione del movimento sindacale in Italia negli anni 1943-55*, Franco Angeli, Milano.
- Ziantoni E. (1962), *Il momento più triste del campo*, in «Conquiste del lavoro», n. 35.
- Ziantoni E. (1963), *Campi scuola: anno 10*, in «Conquiste del lavoro», n. 34-35.

Le testimoni, le intervistatrici: cenni biografici

Le testimoni

CAMPANIA

Giuseppa (Pina) Iannaccone

Nasce nel 1945 ad Avellino. Neodiplomata segretaria d'azienda, viene assunta, nel 1963, nella fabbrica tessile Inatex di Avellino, che occupava manodopera quasi esclusivamente femminile. In azienda conosce il sindacato, e la Cisl in particolare; diventerà delegata e poi componente della Sas. Dopo la chiusura dell'azienda, nel 1980, si impegna a tempo pieno nel sindacato prima e nella politica poi con la Democrazia cristiana; dopo quattro anni, in seguito a concorso, entra negli uffici decentrati della Cassa per il Mezzogiorno, continuando la sua attività di rappresentanza dei lavoratori fino alla pensione. Oggi è attiva nella Fnp Cisl di Avellino.

Caterina Pennacchio

Nasce a Napoli nel 1941. Consegue il diploma magistrale e di ragioneria. Tra le sue prime esperienze lavorative vi è quella alla Motta, nel reparto di glassatura delle castagne, poi nel 1962 viene assunta alla Selenia e subito si iscrive alla Cisl, entrando poco dopo nella commissione interna. Componente del direttivo della Fim, usufruisce del distacco sindacale per dieci anni presso la sede di Napoli, durante i quali diventa responsabile regionale dei coordinamenti femminili, poi torna in azienda fino alla pensione. Membro della segreteria della Fnp di Napoli ovest, è stata nel contempo assessore della X municipalità del Comune di Napoli.

Carmela (Lina) Vernetti

Nasce a Sperone (Av) nel 1944. Diplomatasi segretaria d'azienda, comincia a lavorare a 20 anni alla Upim; poi, nel 1969, entra come commessa nel negozio della Richard Ginori in centro a Napoli. Dimessasi nel 1981, viene assunta nello stesso anno tra il personale amministrativo supplente del Policlinico universitario. Si rivolge al sindacato quando deve difendere il suo posto di lavoro e diventa sindacalista della Cisl Università. Dopo la pensione, nel 2002, entra nella segreteria della lega di Giuliano (Na); nel 2011 è diventata responsabile del coordinamento femminile Fnp.

LAZIO

Graziella Bianchi

Nasce a Roma nel 1952. Consegue il diploma in ragioneria. Dopo essersi dedicata al lavoro presso un'attività commerciale e alla famiglia, nel 1985 entra in politica, cominciando un'esperienza decennale come consigliere comunale a Civitella Galliano (Vt) e impegnandosi parallelamente anche nel sindacato. In un territorio dove la Cgil era preponderante riesce, tra il 2000 e il 2011, a promuovere l'apertura di quattro sedi Cisl in quattro comuni della Teverina, grazie alla crescita costante degli iscritti. Oggi è membro della Fnp provinciale di Viterbo.

Lucia Buonvino

Nasce a Barletta (Ba) nel 1934. Arriva a Roma con i genitori all'età di 10 anni; dopo il diploma di ragioniera va subito a lavorare come contabile nella grande distribuzione e dopo alcuni anni diventa delegata della Fisascat. Grazie al sindacato supera, nel 1985, una grave crisi aziendale con centinaia di licenziamenti, poi revocati. Nel 1992 va in pensione e comincia una nuova carriera all'interno della Fnp: frequenta diversi corsi di formazione, svolge due mandati come segretaria regionale e viene nominata coordinatrice femminile Fnp. Oggi è membro della Fnp provinciale di Roma.

Alberta Chierigatti

Nasce a Cosenza nel 1944. Completa l'istruzione media, poi a 22 anni viene assunta all'economato dell'Ospedale Civile di Latina. Con il tempo si appassiona sempre più al suo lavoro e, partecipando alle assemblee sindacali, si fa notare dai sindacalisti

Cisl, che la spingono a candidarsi come delegata. Nel corso degli anni, oltre ad assumere la responsabilità dei servizi economici, ricoprirà diversi incarichi sindacali sia a livello aziendale che provinciale per la Cisl Sanità. Dopo la pensione, nel 2009, viene richiamata a collaborare dalla segreteria della Fnp e oggi è membro del consiglio generale e del direttivo Fnp di Latina.

Anna Codini

Nasce a Castiglione in Teverina (Vt) nel 1936. Comincia a lavorare in campagna per aiutare la famiglia già dall'età di 12 anni, restando poi nella terra d'origine anche negli anni successivi, con varie esperienze di lavoro. Nel 1983 si sposta a Roma e lavora 15 anni come portiera; grazie ai colleghi conosce la Cisl, si iscrive nel 1989 e da allora vi partecipa attivamente, entrando anche nel coordinamento donne Fnp.

Vilma De Benedetti

Nasce a Latina nel 1953. Completa l'istruzione media, si sposa giovanissima e si occupa della famiglia fino a 38 anni, quando trova lavoro presso una ditta che aveva in appalto l'igiene urbana di Latina. L'ambiente di lavoro è interamente maschile e vi trova condizioni molto difficili; tuttavia, si iscrive alla Cisl nel 1990 e dopo qualche tempo viene eletta nella Rsu, partecipando alle trattative provinciali. Entra anche nella segreteria del Sicut. Nel 2005 necessità familiari la spingono a lasciare l'azione sindacale, pur partecipando al coordinamento femminile, per assumere un compito di responsabilità in azienda che mantiene tuttora.

Maria Cristina Gioiosi

Nasce a Grotte Santo Stefano (Vt) nel 1944. Durante l'infanzia aiuta il padre nella conduzione del distributore di benzina di famiglia poi, dopo il diploma, vince un concorso ed entra alle Poste. Le disuguaglianze allora presenti nel trattamento di lavoratori e lavoratrici la spingono verso il sindacato: sarà la prima donna a essere eletta nella segreteria del Silulap Cisl. Dopo la pensione, continua il suo impegno anche come responsabile del coordinamento femminile Fnp di Viterbo.

Maria Antonietta Guerrini

Nasce ad Acquapendente (Vt) nel 1933. Completata l'istruzione media, quando la famiglia si trasferisce a Canino (Vt) comincia a lavorare presso il polverificio di Mon-

talto di Castro. Dimostrando interesse per le condizioni dei lavoratori e per l'istituto contrattuale, viene notata dall'allora segretario provinciale della Cisl, che la avvia sul percorso della formazione sindacale presso il Centro studi di Firenze. Il 1° maggio 1960 comincia la sua esperienza di sindacalista a tempo pieno per la provincia di Latina e, nel corso degli anni, segue molte categorie. Nel 1972 entra nella segreteria provinciale e per 16 anni resta l'unica donna del consiglio generale della Cisl di Latina. Oggi è in pensione e abita a Latina.

Elvira Iacovissi

Nasce a Isola del Liri (Fr) nel 1934. Educata in collegio, si sposa giovanissima e solo alla fine degli anni Sessanta realizza il sogno di diventare insegnante conseguendo il diploma magistrale. Nel 1976 entra di ruolo presso la scuola materna di Sora, ma già da anni frequenta il sindacato, partecipando a numerosi corsi di formazione. Eletta nella segreteria Sinascel di Frosinone, vi rimane dieci anni, poi passa alla segreteria regionale. Va in pensione nel 2004, a 70 anni: oggi porta avanti il suo impegno nel direttivo della Fnp di Frosinone.

Santina Mastroiaco

Nasce a Rieti nel 1940. Comincia a lavorare a 16 anni in una fabbrica che produceva cartone e scatole per imballaggio; le condizioni erano estremamente dure e dopo dieci anni si licenzia. Si iscrive alla Cisl all'inizio degli anni Settanta, quando viene assunta alla Texas Instruments di Rieti, azienda in cui rimarrà fino alla chiusura, nel 1994. Una volta in pensione si iscrive alla Fnp e comincia il suo sindacalismo attivo: frequenta corsi di formazione e viene eletta in segreteria e nel direttivo.

Anastasia Petrangeli

Nasce a Cantalice (Ri) nel 1943. Comincia a lavorare a 14 anni e due anni dopo, nel 1958, viene assunta alla Snia Viscosa di Roma. La Cisl, cui si iscrive all'inizio degli anni Sessanta, la accompagna lungo tutta la sua esperienza lavorativa, che si conclude nel 1996, quando va in pensione. Passata alla Fnp, fa parte per qualche anno della segreteria organizzativa di Rieti, con cui oggi continua a collaborare.

Maria Cristina Pratelli

Nasce a Grosseto nel 1950. Intorno ai 20 anni viene assunta alla Abbott di Campo-

verde di Aprilia, la filiale italiana della grande multinazionale farmaceutica statunitense. Si iscrive alla Cisl ed entra a far parte del consiglio di fabbrica, dove si impegna per migliorare le discriminazioni più gravi cui erano soggette le donne. Nei suoi anni di attività partecipa a diversi corsi di formazione, entra nella Rsu e nei direttivi provinciali e regionali della Femca; una volta in pensione (nel 2010), si iscrive alla Fnp e continua a collaborare con il sindacato.

LOMBARDIA

Luigia Alberti

Nasce a Pioltello (Mi) nel 1938. A 14 anni entra nella filatura di Cernusco sul Naviglio e grazie alla frequentazione dell'Azione cattolica entra in contatto con gli ambienti sindacali. Eletta nella commissione interna, nel 1962 lascia la fabbrica per lavorare a tempo pieno come sindacalista e l'anno dopo frequenta il corso lungo al Centro studi di Firenze. Al termine del corso segue il mandamento di Gorgonzola (Mi), in particolare gli alimentari, di cui diventa segretaria generale. Nel 1975 lascia la categoria per andare all'unione di Milano prima e nella segreteria regionale poi; nel 1984 viene eletta segretaria della Cisl lombarda, la prima donna a raggiungere quel livello di responsabilità. Dopo un incarico al Cnel e al Cesil, nel 1993 entra nella segreteria regionale della Fnp e nel 2002 è eletta segretaria generale della Fnp di Milano. Nel 2010 lascia tutti gli incarichi; oggi continua a essere presidente del Cesil e collabora con la sede Cisl di Pioltello.

Clemenza (Enza) Leidi

Nasce a Ponte San Pietro (Bg) nel 1929. Ultima di 12 fratelli, come tutti i componenti della sua famiglia entra a lavorare a 14 anni alla fabbrica tessile Legler dopo aver conseguito la licenza media e vi resta per 36 anni. Attivista dell'Azione cattolica, decide di iscriversi alla Cisl e di impegnarsi anche nel sindacato. Nel 1970 viene eletta come delegata di reparto nel consiglio di fabbrica dove, per 12 anni, ricopre il ruolo di coordinatrice. Va in pensione nel 1982 e continua a collaborare con il sindacato lavorando all'Inas; poi, tra il 1985 e il 1995, svolge due mandati a Roma presso il consiglio nazionale e dal 1997 al 2002 è stata coordinatrice femminile nella Fnp lombarda.

Maria (Mariuccia) Lissi

Nasce a Cantù (Co) nel 1932. Ottiene la licenza media e comincia a lavorare a 15 anni nello stabilimento tessile Due Palme di Cantù, specializzato nella produzione di tappeti. Frequenta le Acli fin da bambina e trova quindi naturale iscriversi alla Cisl. Eletta nella commissione interna, pur di continuare l'impegno nel sindacato rifiuta le numerose proposte di avanzamento professionale in azienda. Nel 1975 lascia il sindacato per dedicarsi alla politica, ma una volta in pensione riprende a collaborare con la Fnp, in particolare con l'Anteas.

Rachele Pennati

Nasce a Casatenovo (Lc) nel 1947. Conseguita la licenza di avviamento commerciale, frequenta dei corsi di perfezionamento e a 15 anni va a lavorare alla Vister Terapeutici, una collegata del gruppo Vismara. Riceve la prima formazione a livello religioso e sociale frequentando le Acli e l'Azione cattolica. Nel 1967 segue il fratello a Torino per un anno, dove entra in contatto con il movimento studentesco, poi rientra in famiglia e nel 1968 viene assunta presso la fabbrica di elettrodomestici Onofri di Renate (Mb), come impiegata commerciale. In questa azienda comincia la sua attività sindacale, che proseguirà poi a tempo pieno presso la segreteria della Cisl di Lecco quando, nel 1979, l'azienda fallisce. Nel 1993 si dimette per poter seguire meglio la famiglia, ma riprenderà poi un impegno a tempo parziale con il Caaf. Dopo la pensione, dal 2003 al 2005 è coordinatrice femminile nella Fnp di Lecco; poi, dal 2005 al 2009 ricopre il ruolo di coordinatrice femminile della Lombardia e nel 2010 viene eletta nella segreteria della Fnp Cisl di Lecco.

Rosita Pezzini

Nasce a Monzambano (Mn) nel 1953. Conseguita la licenza media, a 15 anni inizia a lavorare per il maglificio MdM (Maglierie del Mincio), prima come lavorante a domicilio, poi regolarmente assunta. L'esperienza giovanile nella Democrazia cristiana si trasforma in impegno sindacale quando passa alla Benetton, subentrata alla MdM con uno stabilimento a Monzambano. Si iscrive alla Cisl; eletta delegata sindacale, riesce a portare avanti gli impegni crescenti nei direttivi provinciali e regionali grazie alla collaborazione del marito, anch'egli delegato sindacale. Con la nascita dei comprensori, nel 1981, esce in distacco sindacale e rappresenta i tessili mantovani presso la sede di Desenzano sul Garda. Nel 1983, dopo la nascita del terzo figlio, abbandona sia l'attività sindacale che lavorativa per accudire la famiglia.

Augusta Restelli

Nasce a Saronno (Va) nel 1938. Completata l'istruzione obbligatoria, viene assunta a 15 anni in una fabbrica di calzature poi, dopo sette anni, nel 1959, entra a lavorare alla De Angeli-Frua di Saronno nel reparto di campionatura dei colori. Pur eletta fin da subito nella commissione interna, predilige sempre l'impegno nell'Azione cattolica e nelle Acli a quello sindacale finché, nel 1968, diventa sindacalista a tempo pieno per la categoria dei tessili, prima a Varese e poi a Castellanza. Nel 1973 passa nella segreteria dell'unione di Varese; tre anni dopo viene eletta alla segreteria nazionale della Filta e resta a Roma per sei anni. Va in pensione nel 1995 e, da allora, sceglie di stare fuori dal sindacato.

Umberta Trivini Bellini

Nasce a Mantova nel 1931. Consegue il diploma di liceo scientifico e magistrale, ma insegna pochissimo; infatti, dopo un breve periodo in cui lavora come educatrice presso un ente morale di Brescia, entra da impiegata nella segreteria di un istituto professionale di Mantova. Si impegna dapprima in un sindacato autonomo del personale non insegnante poi, quando questo si scioglie, si iscrive alla Cisl, facendo parte della segreteria provinciale del Sism prima e della Federscuola poi. Va in pensione nel 1990 e si iscrive alla categoria dei pensionati, in cui ricopre anche l'incarico di segretaria provinciale dal 1993 al 1998; è la prima donna eletta segretaria provinciale nella Fnp. Negli ultimi anni abbandona il sindacato per dedicarsi al volontariato e alla politica.

Rosa Zaffaroni

Nasce a Castiglione d'Adda (Lo) nel 1947. Giovanissima, viene mandata a imparare a cucire e, terminata l'istruzione obbligatoria, entra a 12 anni e mezzo in una grossa fabbrica tessile. Quando il sindacato riesce a entrare nella fabbrica, si iscrive alla Cisl e viene eletta nella commissione interna. Nel 1969, a 22 anni, decide che vuole cambiare strada: prende la licenza media e il diploma magistrale, diventando maestra d'asilo. Nella scuola conserva la tessera sindacale, ma non ricopre un ruolo attivo. Una volta in pensione, sottoscrive la tessera della Fnp e diventa la referente della sede di Castiglione, ricoprendo anche l'incarico di coordinatrice femminile.

MARCHE

Maria Aramini

Nasce a Osimo (An) nel 1945. Per motivi familiari interrompe gli studi dopo la scuola elementare dell'obbligo e fa diversi lavori: a 11 anni lavora come domestica, nei due anni seguenti anni lavora in casa di un signore che aveva appaltato l'assemblaggio di pezzi di fisarmoniche; successivamente, a 14 anni, entra a lavorare in un pastificio; a 18 anni circa, viene assunta definitivamente alla Lenco Italiana di Osimo, una fabbrica di giradischi, in cui resterà fino alla pensione nel 1998. Sul finire degli anni Sessanta l'azienda viene sindacalizzata e si iscrive alla Cisl, diventando delegata nel consiglio di fabbrica nel 1968. Per dieci anni sarà anche componente della segreteria regionale della Fim. Oggi dedica il suo tempo interamente alla famiglia e alle sue nipotine.

Silvana Bettitelli

Nasce a Fano (Pu) nel 1948. Per motivi familiari interrompe gli studi superiori e, nel 1967, comincia a lavorare nel reparto campionario della Icomas di Fano, frequentandone al contempo la scuola per apprendisti. Alla fine degli anni Sessanta la sua azienda viene sindacalizzata e si iscrive alla Cisl; diventa delegata e continua a rappresentare i lavoratori fino alla pensione. Oggi è iscritta alla Fnp, è attiva nel coordinamento donne, fa parte della segreteria di lega di Fano.

Giovanna Cartoni

Nasce a Matelica (Mc) nel 1945. Dopo la scuola dell'obbligo, sceglie di andare a lavorare e, a 13 anni e mezzo, entra al maglificio S. Francesco che era gestito da una comunità di Frati Minori. Dopo sei anni circa si licenzia e viene assunta alla Lebole, un'azienda tessile a stragrande maggioranza femminile. Qui incontra il sindacato e si iscrive alla Cisl nel 1966, entrando nella commissione interna prima e diventando segretaria dell'esecutivo del consiglio di fabbrica poi. Il suo impegno attivo nel sindacato dura un decennio, dal 1967 al 1977, poi sceglie di restare iscritta ma senza altri incarichi. È in pensione dal 1998 e vive nel suo paese natale.

Floris Fileri

Nasce a Senigallia (An) nel 1943. In seguito a concorso, entra in ruolo come maestra elementare nel 1968, appena terminata l'università. Si iscrive alla Cisl grazie a dei colleghi e al suo direttore didattico; diventa delegata del Sinascel e due anni dopo viene poi eletta nel consiglio provinciale di Ancona fino ad assumere la responsabilità della segreteria, che svolge per due mandati. Ottenuto l'esonero per svolgere attività sindacale a tempo pieno, all'inizio degli anni Ottanta entra nel consiglio nazionale, poi è eletta segretaria regionale della Cisl Scuola delle Marche. Nel 2000-01 decide di tornare a insegnare, fino alla pensione. Oggi è iscritta alla Fnp e fa parte del consiglio di lega di Senigallia.

Adele Marcelli

Nasce a Postumia (Slovenia) nel 1935. Arriva in Italia con la famiglia all'età di 13 anni e consegue la licenza media. A 19 anni viene assunta alla Standa di Ascoli Piceno e vi lavora per 35 anni. Nel corso degli anni Sessanta è tra coloro che si adoperano per far entrare il sindacato in azienda: vi riescono e da allora è sempre stata negli organismi di rappresentanza dei lavoratori come delegata della Cisl. Va in pensione nel 1985 e da quel momento assume maggiori responsabilità: entra nella segreteria - territoriale prima e provinciale poi - di Fermo e Ascoli Piceno, poi per otto anni è coordinatrice femminile provinciale. Oggi collabora con la lega di Ascoli.

PIEMONTE

Margherita (Margot) Cagliari

Nasce a Taranto nel 1946. Si sposta a Torino per frequentare l'università e, a metà degli anni Settanta, viene assunta come impiegata contabile alla Facis di Torino. Si iscrive alla Cisl e viene eletta delegata. Nel 1980 esce in distacco sindacale e va a lavorare nell'ufficio stampa di Cgil-Cisl-Uil, dove segue da vicino la vertenza di Mirafiori. Dopo l'impegno all'ufficio stampa viene assegnata alla zona di Mirafiori, dove segue in particolare la categoria dei metalmeccanici. Va in pensione nel 2008, ma ancora oggi collabora con la sua categoria di riferimento.

Laura Dagasso

Nasce ad Alice Superiore (To) nel 1944. Il padre lavorava come sorvegliante alla Olivetti e, alla sua morte, l'azienda si offre di assumerla: entra così in fabbrica a 16 anni come addetta al controllo alle macchine transfert. Sempre in Olivetti conosce il marito e si sposa giovanissima. Si iscrive alla Cisl; nel 1964 viene trasferita nello stabilimento di Scalmanio e, qualche anno dopo, accetta di impegnarsi come delegata. Quando va in pensione, nel 1992, si iscrive alla Fnp di Ivrea, diventando anche membro della segreteria territoriale e regionale. Nel 2009 è diventata responsabile dell'Anteas nella sezione di Ivrea.

Olga Maranetto

Nasce a Rivoli (To) nel 1935. Frequenta la scuola dell'obbligo poi, a 17 anni, entra in una fabbrica tessile al reparto filatura e vi resta per 11 anni. Nel 1963 si licenzia e trova lavoro alla Indesit di Rivoli, al reparto motori. Si iscrive alla Flm e poi alla Cisl accettando, nel 1975, di fare la delegata. Nello stesso anno richiede le 150 ore. Nel 1987 va in prepensionamento e comincia da subito a collaborare con la Fnp: diventa prima coordinatrice femminile nella lega di Pinerolo (To) e poi, per quattro anni, capolega. Negli anni Novanta, a livello regionale, fa prima la coordinatrice femminile e poi entra in segreteria. Oggi è tornata a operare a Pinerolo e si occupa dell'Anteas.

Rosina Partelli

Nasce a Conselve (Pd) nel 1948. Si trasferisce con la famiglia in provincia di Alessandria nel 1952 e a 16 anni va a lavorare in una piccola fabbrica di ceramiche. Si iscrive alla Cisl e viene eletta nella commissione interna, cominciando anche a frequentare la sede zonale di Tortona. Nel 1966 si licenzia e un anno dopo va a lavorare alla Filatura di Pontecurone (AI), dove continua a impegnarsi all'interno della commissione interna finché, nel 1970, esce in distacco sindacale per lavorare a tempo pieno per la Cisl: è responsabile della zona di Tortona, poi, dal 1977 al 1989, fa parte della segreteria territoriale prima di passare alla segreteria regionale. Oggi è segretaria generale della Fnp del Piemonte.

Marisa Romano

Nasce a Valeggio sul Mincio (Vr) nel 1938. Consegue il diploma magistrale ed entra di ruolo come maestra elementare nel 1963 a Ciriè. Si iscrive subito alla Cisl, nel Sinascel, in continuità con la sua educazione alla dottrina cristiano-sociale ricevuta dalle suore salesiane e nell'Azione cattolica. Sposatasi giovanissima, si impegnerà attivamente nel sindacato solo una volta cresciuti i figli, dalla metà degli anni Settanta, in concomitanza con l'emanazione dei decreti delegati sulla scuola. Dopo 35 anni di insegnamento va in pensione nel 1996, si iscrive alla Fnp e continua la sua collaborazione con il sindacato facendo la formatrice, la coordinatrice femminile, la responsabile del segretariato sociale; dal 2001 al 2012 è stata membro della segreteria Fnp per la regione Piemonte con compiti di formazione, comunicazione, rapporti col volontariato.

Giovanna Ventura

Nasce a Catania nel 1954 e pochi anni dopo si trasferisce in Piemonte con la famiglia. Dopo la laurea in psicologia partecipa a un concorso al Comune di Torino, lo vince ed entra a 22 anni come impiegata stenodattilografa. Simpatizza per la Cisl, ma si iscrive solo nel 1981, diventando delegata; dopo quattro anni, esce in distacco sindacale a tempo pieno e viene eletta come segretaria addetta al bilancio nella gestione del Circolo ricreativo dei dipendenti comunali. Al termine del suo mandato viene eletta nella segreteria della Cisl Enti locali e le viene affidato il coordinamento femminile, per il quale arriverà fino al livello nazionale. Nel 1991 è la prima donna a entrare nella segreteria della Cisl di Torino; vi rimane fino al 1998, quando passa nella segreteria regionale. Dal 2008 è segretaria generale della Cisl Piemonte.

SICILIA

Italia Teresa Auci

Nasce a Trapani nel 1929. Svolge interamente la sua vita lavorativa come operatrice nelle sedi locali della Cisl e dell'Inas.

Giovanna Maria Badalamenti

Nasce a Montelepre (Pa) nel 1939. Dopo aver conseguito la licenza media, comincia a lavorare come ausiliaria nel 1956 nell'ospedale dei bambini «G. Di Cristina» di Pa-

lermo, dove resta per 41 anni e 6 mesi. Dopo tre anni viene contattata da un sindacalista della Cisl e, segretamente, riescono a portare il sindacato dentro l'ospedale, in cui lei ha sempre fatto la delegata. Da quando è in pensione collabora attivamente con la Fnp: per otto anni è stata coordinatrice femminile, prima per la provincia di Palermo e poi a livello nazionale; in seguito ha svolto un mandato nel consiglio generale nazionale della Fnp, dove rimane ancora oggi, ma senza nessuna carica. Collabora tuttora con la sezione Fnp di Palermo.

Carmela Cantarella

Nasce a Catania nel 1949. Dopo aver conseguito la licenza media comincia a lavorare nel 1966 alla Upim di Catania. Si iscrive alla Cisl e si impegna nella rappresentanza dei lavoratori fino alla pensione, nel 2005. Da due anni ha ripreso a collaborare con il sindacato nella Fnp di Catania.

Giuseppina Anna Cavasino

Nasce a Contesse Messina (Me) nel 1942. Diplomata, studia autonomamente la stenodattilografia e le lingue straniere. Nel 1962 viene assunta alla Sanderson, una grande industria alimentare per la lavorazione degli agrumi. Si iscrive alla Cisl e tuttora è iscritta alla Fnp.

Vincenza Giunta

Nasce a Villafranca Tirrena (Me) nel 1945. A 14 anni lavora per quattro anni in una maglieria, poi la licenziano e, nel 1966, viene assunta alla Pirelli di Villafranca Tirrena, dove rimane fino alla pensione. Si iscrive subito alla Cisl e tuttora collabora con la Fnp.

VENETO

Antonietta Casagrande

Nasce a Musile (Ve) il 10 marzo 1940 e, nello stesso anno, la famiglia si trasferisce a San Donà di Piave (Ve). Consegue la licenza media e, prima di aver compiuto 18 anni, viene assunta come infermiera generica all'ospedale di San Donà. Nel 1963 si iscrive alla Cisl e diventa delegata; grazie alle 150 ore nel 1970 prende il diploma di

infermiera professionale. Una volta in pensione, si iscrive alla Fnp, entrando anche nella segreteria territoriale e nell'esecutivo. Oggi fa parte del coordinamento donne per l'area della Venezia orientale; è inserita anche nell'Anteas per la lega di San Donà e nel direttivo regionale e provinciale. In passato ha rivestito l'incarico di presidente e coordinatrice per la stessa Anteas.

Dina Fiorotto

Nasce a Padova nel 1946. Va a lavorare a 13 anni, subito dopo le scuole medie, ma le prime esperienze lavorative sono molto insoddisfacenti. Nel 1967 viene assunta stabilmente nell'Autogrill di Limena (Pd) e conosce il sindacato: si iscrive alla Cisl e diventa delegata. Va in pensione nel 2000 ma continua a collaborare con la Fisascat, con la Fnp ed è attiva nel coordinamento donne di Padova. Dal 2004 a oggi è operatrice sociale.

Francesca Meneghin

Nasce a Vittorio Veneto (Tv) nel 1927. Dopo le scuole elementari, per aiutare la famiglia, a 11 anni va a lavorare alla Bacologia Sbrogliavacca. Durante la guerra partecipa segretamente alle riunioni delle Acli e si avvicina all'ambiente sindacale; poi, nel 1946, cambia lavoro e viene assunta al lanificio Cini, sempre a Vittorio Veneto. Viene eletta subito nella commissione interna come rappresentante della corrente cristiana: è cofondatrice prima della Lcgil e poi della Cisl di Treviso. Nei primi anni Cinquanta frequenta le scuole per dirigenti sindacali di Brescia e di Firenze, ritornando poi a Vittorio Veneto nella segreteria mandamentale; conosce Giulio Pastore e collabora con Tina Anselmi. Oggi resta iscritta alla Fnp del suo paese natale.

Maria Irene Trentin

Nasce a Valdagno (Vi) nel 1946. Consegue la licenza media e poi, nel 1964, viene assunta nello stabilimento tessile che la Marzotto aveva nel suo paese natale. Si iscrive immediatamente alla Filta Cisl; nel 1971 viene eletta nel consiglio di fabbrica e comincia da lì la sua partecipazione attiva nel sindacato. Diventa operatrice a tempo pieno per i tessili nel 1980; negli anni Novanta svolge l'incarico di coordinatrice femminile prima a Vicenza e poi al regionale. È stata presidente delle Pari opportunità della Regione Veneto, consigliera provinciale di parità di Vicenza. Per dodici anni segretaria generale della Fnp di Vicenza, attualmente è responsabile del Coordinamento nazionale femminile della Fnp.

Marisa Zuanel

Nasce a La Valle Agordina (BI) nel 1947. Diplomata segretaria d'azienda, trova lavoro nel 1965 come vigilatrice d'infanzia presso «La Casa del Sole», preventorio antitubercolare di Ponte nelle Alpi; l'anno dopo si iscrive alla Cisl, facendo anche, per un breve periodo, la delegata. Nel 1982 passa in organico alla Usl di Belluno e nel 1986 va in pensione. Da allora è attiva nella Fnp come operatrice e agente sociale.

Le intervistatrici

Luciana Collareta

Nasce a Napoli nel 1945. Laureata in lingue, viene assunta nel 1969 in Seat P.G. Gruppo Finanziaria Stet, dove lavorerà per quarant'anni. Entra nella Fis Cisl negli anni Ottanta come Rsu e prosegue poi il suo percorso sindacale come segretaria territoriale per Napoli e provincia della Fistel, come componente dell'esecutivo nazionale per la contrattazione di secondo livello del contratto per i lavoratori grafici ed editoriali e come responsabile del coordinamento donne della sua provincia. Nel 2001 va in pensione, si iscrive alla Fnp e continua il suo impegno sul territorio campano come componente di segreteria di Lega. Dopo aver frequentato il corso nazionale per formatori a Firenze nel 2003, si occupa della formazione in Campania per la Fnp. Oggi è nella segreteria Fnp di Napoli e provincia, con incarico amministrativo e delega al tesseramento.

Maria Grazia Contino

Nasce a Enna nel 1945. Trascorre gli anni dell'infanzia e della giovinezza tra Perugia e Firenze, dove si laurea in lettere moderne. In questi anni completa la sua formazione religiosa e sociale grazie alle esperienze maturate in Azione cattolica, in Fuci e nel gruppo sorto intorno alla rivista «Vita Sociale» dei frati domenicani (luogo di riflessione e di dibattito interculturale). Nel 1970 si trasferisce in Lombardia, a Como, dove tuttora risiede, e si dedica all'insegnamento nelle scuole medie. Iscritta alla Cisl dal 1972, si sente fin da subito impegnata nei processi di trasformazione della scuola, sia entrando a far parte degli organi collegiali, sia partecipando alle

iniziative sindacali. È eletta rappresentante sindacale nella Rsu d'istituto e nel consiglio scolastico provinciale. Dopo la pensione, ricopre prima il ruolo di coordinatrice femminile nella Fnp di Como, poi, dal 2010 al 2013, quello di coordinatrice femminile Fnp regionale.

Rosa Cutrona

Nasce a Reitano (Me) nel 1941. Consegue il diploma magistrale e il diploma in teologia; diventa insegnante nella scuola primaria. Militante del Sinascel dal 1977, entra a far parte della segreteria provinciale e viene eletta poi segretaria generale di categoria, terminando il mandato nel 2001. A lungo membro del consiglio scolastico di Palermo e del comitato Enam, dopo la pensione entra nella Fnp, per la quale ricopre oggi la carica di segretaria regionale con delega alle politiche sociali, oltre a far parte dell'esecutivo nazionale.

Mirella Giambartolomei

Nasce a Pesaro nel 1948. Laureata in materie letterarie, nel giugno 1969 comincia a insegnare nella scuola media, passando di ruolo nel 1974, e all'Istituto d'Arte di Pesaro dopo il 1989. Nella sua città natale ricopre vari incarichi, nel Sism prima e nella Cisl Scuola poi, dove viene nominata segretaria aggiunta. In contemporanea è coordinatrice donne prima nella Cisl provinciale, poi in quella regionale. Impegnata sul versante della promozione femminile, viene nominata per due mandati nella commissione regionale delle pari opportunità, dove riveste il ruolo di vicepresidente, ed è presente nel Forum delle donne del Comune di Pesaro, dalla sua fondazione fino al 2010, diventandone presidente nel 2007. Nel 2006 va in pensione e, nel 2009, viene eletta nella segreteria della lega di Pesaro, oltre a ricoprire, fino al 2012, il ruolo di coordinatrice femminile regionale per la Fnp. Oggi svolge numerose attività di volontariato sia nella Cri che nel Centro di ascolto.

Laura Torri

Nasce a Ceccano (Fr) nel 1944. Non appena conseguito il diploma, a 19 anni, vince il concorso e diventa docente nella scuola primaria. Insegnerà per 34 anni, riuscendo nel frattempo anche a laurearsi in materie letterarie presso l'Università di Roma. Negli anni Settanta conosce la Cisl, ma la sua collaborazione attiva comincia negli anni Ottanta, quando per il Sinascel gestisce uno sportello di consulenza. Dopo la

pensione, nel 1997, svolge due mandati come segretaria territoriale per la Fnp di Frosinone, diventando in seguito anche segretaria regionale. Dal 2013 è responsabile del coordinamento femminile del Lazio.

Stefania Uberti

Nasce a Ceva (Cn) nel 1982. Laureata in scienze della comunicazione, consegue un master in giornalismo e, nel 2009, viene assunta nell'ufficio stampa della Fnp del Piemonte, presso il quale lavora tuttora.

Sandra Zangheratti

Nasce a Castelmassa (Ro) il 4 febbraio 1945. Dopo la laurea all'Università di Padova e un master a Ferrara, insegna lettere fino al 1999, quando va in pensione. Pochi anni prima, nel 1996, si era iscritta alla Cisl, ma il suo impegno attivo nel sindacato comincia dopo la pensione. Per la Fnp di Rovigo ricopre infatti l'incarico di coordinatrice femminile e, a oggi, è nella segreteria provinciale.

Le interviste: cenni metodologici

Questa ricerca sulle specificità della presenza femminile nella Cisl ha preso forma nel 2011. Su promozione del Coordinamento nazionale donne Cisl e in collaborazione con il Coordinamento donne Fnp, la Fondazione Giulio Pastore ha predisposto un programma di lavoro volto a raccogliere significative storie di vita di donne - delegate, operatrici, semplici iscritte, dirigenti - così da fissare nella memoria storica dell'organizzazione i loro vissuti personali e le reti di relazioni in cui si sono inserite sul lavoro e nel sindacato. A tal fine è stato messo a punto un campionamento su sette regioni (Campania, Lazio, Lombardia, Marche, Piemonte, Sicilia, Veneto) e, con il sostegno delle strutture Cisl locali, sono state individuate le donne da intervistare e le sette intervistatrici (Luciana Collareta per la Campania, Maria Grazia Contino per la Lombardia, Rosa Cutrona per la Sicilia, Mirella Giambartolomei per le Marche, Laura Torri per il Lazio, Stefania Uberti per il Piemonte, Sandra Zangheratti per il Veneto). Per queste ultime, appartenenti o indicate dai Coordinamenti femminili Fnp locali, la Fondazione Pastore ha organizzato un seminario di metodologia sulle fonti e sui metodi della storia orale. Tra le indicazioni operative fornite: attenersi ai buoni principi della specifica metodologia dell'intervista storiografica; impiegare una traccia di massima composta da circa quaranta domande articolate in tre parti distinte (la famiglia, il lavoro, il sindacato) e utilizzare una videocamera. Sul piano operativo le intervistatrici sono state supportate dalle Fnp locali.

Il coordinamento delle registrazioni è stato affidato ad Adriana Coppola, la quale ha poi provveduto alla schedatura e alla sbobinatura di tutto il materiale (oltre 30 ore di registrazione). Le interviste raccolte sono state 48, così suddivise: 4 testimonianze per la Campania, 13 per il Lazio, 8 per la Lombardia, 5 per Marche, Piemonte, Sicilia

e Veneto. Purtroppo la qualità delle registrazioni non ha consentito di utilizzare tre interviste. Nella fase finale del lavoro di raccolta si è deciso di integrare il materiale con l'apporto di tre segretarie regionali (Lina Lucci, Franca Porto e Giovanna Ventura), delle segretarie confederali Liliana Ocmin e Annamaria Furlan, dell'operatrice confederale Ilaria Fontanin e delle stesse intervistatrici. Stralci dei video sono stati utilizzati nel 2012 per la predisposizione del Dvd *Il ponte invisibile. Voci di donne, storia della Cisl (1950-2012)* a cura della Fondazione Giulio Pastore.

La seconda parte di questo volume è esito di una specifica valorizzazione degli apporti delle intervistate, proposti in trascrizioni che hanno cercato di conservare il più possibile l'espressività orale, con interventi migliorativi solo al fine di favorirne la leggibilità.

Le registrazioni originali sono conservate in Università Cattolica a Milano, presso l'Archivio per la storia del movimento sociale cattolico in Italia Mario Romani, e a Roma presso la Fondazione Giulio Pastore.

Indice dei nomi

- Accornero A., 25, 55, 69, 357.
- Acutis V., 58.
- Alberti L., 112, 148, 151, 161, 193,
196, 199, 205, 206, 220, 238,
268, 274, 279, 300, 375.
- Altobelli A., 29.
- Amato G., 209.
- Angiolini E., 47, 48.
- Anselmi T., 383.
- Antoniazzi S., 351, 357.
- Antonini P., 275.
- Aramini M., 153, 165, 168, 178,
194, 201, 207, 217, 229, 239,
253, 256, 262, 264, 280, 296,
298, 319, 325, 327, 378.
- Arendt H., 354.
- Auci T. I., 280, 296, 381.
- Badalamenti G. M., 164, 175, 196,
225, 226, 247, 281, 381.
- Baglioni G., 58, 112, 351, 357.
- Ballestrero M.V., 22, 34, 36, 357.
- Barbero C., 357.
- Barbieri D., 126, 357.
- Barelli A., 36.
- Baroni M., 99.
- Battistoni L., 107, 110, 357.
- Bellorini E., 222.
- Belotti M., 58, 338.
- Bennet O., 94, 358.
- Berta G., 66, 135, 358.
- Bertucelli L., 24, 358.
- Bettitelli S., 153, 187, 190, 195,
216, 234, 249, 265, 269, 281,
299, 320, 328, 378.
- Bianchi G., 281, 372.
- Bianciardi S., 29, 358.
- Bittarelli B., 126, 357.
- Bonanni R., 141, 143.
- Bonfanti G., 14.
- Braudel F., 7.
- Briskin L., 339, 358.
- Bruni L., 344, 358.
- Buonvino L., 185, 210, 372.
- Burattini M., 126, 363.
- Buttafuoco A., 28, 29, 358.
- Cabrini A., 26.

Cagliero M., 198, 209, 220, 221,
236, 246, 283, 304, 321, 379.

Cairolì R., 79, 358.

Cajelli A., 50, 346.

Camerini I., 366.

Cammarota A., 89, 90, 93, 358.

Campanini G., 361.

Cantarella C., 165, 199, 207, 211,
252, 299, 329, 382.

Carbognin M., 59, 60, 62, 87, 342,
346, 347, 358.

Carcano P., 21.

Cardini A., 362.

Carera A., 9, 25, 53, 60, 65, 126,
274, 358, 359, 363, 365.

Carniti P., 114, 117, 277.

Cartoni G., 151, 205, 219, 229, 234,
249, 256, 262, 284, 319, 378.

Casagrande A., 158, 173, 186, 224,
237, 238, 245, 291, 295, 300,
313, 323, 382.

Casale E., 58, 359.

Casalini M., 25, 30, 359.

Casarico A., 139, 140, 341, 359.

Cavasino G. A., 159, 167, 206, 221,
265, 318, 382.

Cella G.P., 81, 359.

Chellini I., 58, 359.

Chianese G., 359, 362, 364.

Chieregatti A., 220, 226, 240, 255,
270, 283, 299, 317, 320, 328,
372.

Cingolani A., 39.

Cirina R., 57.

Ciucci O., 123, 361.

Clementi (...), 272.

Clerici M., 57, 367.

Coari A., 29, 361.

Codazzi A., 62, 95, 96, 274.

Codini A., 165, 373.

Colgan F., 339, 361.

Collareta L., 364, 384, 389.

Colombo A., 29, 361.

Colombo M., 112.

Colturani D., 266.

Comini G., 57, 367.

Compri L., 293.

Contino M. G., 384, 389.
Coppola A., 9, 389.
Corbari C., 58, 112, 141, 357, 361.
Corso P., 274.
Corti A., 141, 361.
Costantini S., 61, 64, 361.
Cova A., 22, 41, 56, 102, 362.
Craveri B., 346, 362.
Crespi P., 38, 92, 362.
Cutrona R., 385, 389.
D'Antoni S., 123, 124, 129, 285, 362.
Dagasso L., 151, 152, 180, 188, 208, 236, 248, 259, 264, 321, 380.
Dallago L., 126, 362.
Dau Novelli C., 74, 362.
De Angeli A., 49, 57, 362.
De Benedetti V., 219, 373.
De Bortoli V., 12.
De Rita G., 106, 362.
De Sanctis A., 100.
Del Rossi M. P., 362.
Di Marco R., 62, 362.
Di Taranto G., 30, 362.
Di Vittorio G., 42, 43.
Doni E., 340, 361.
Dorfles P., 53, 362.
Failla L., 71.
Falcucci F., 43, 49.
Ferrante L., 342, 363.
Ferro I., 5, 46, 47, 48, 51, 337, 363.
Fignon B., 88, 363.
Fileri F., 154, 176, 193, 209, 214, 234, 246, 258, 266, 269, 272, 284, 297, 303, 306, 316, 320, 322, 331, 379.
Filippa M., 59, 63, 363.
Fiorotto D., 152, 203, 215, 228, 241, 262, 286, 299, 307, 319, 383.
Formigoni G., 81, 363.
Fornengo G., 110, 363.
Fossati P., 59, 63.
Francescato D., 126, 363.
Frigerio A., 274.
Friso E., 63.

Fulgenzi M., 340, 362.

Furlan A., 14, 141, 350, 363, 390.

Fuscagni S., 124.

Gabaglio E., 23, 25, 26, 43, 47, 72,
363.

Gadler J., 56, 363.

Gaiotti De Biase P., 28, 29, 70, 81,
86, 363.

Ganapini L., 66, 367.

Gemelli A., 39.

Gherardi S., 340, 364.

Ghisani A., 129.

Giambartolomei M., 385, 389.

Gianni S., 58, 359.

Giannini A., 22, 129, 364, 366.

Gioiosi M. C., 165, 181, 202, 249,
260, 269, 289, 304, 373.

Giunta V., 218, 252, 296, 382.

Grandi A., 42.

Graziani G., 345, 364.

Groppi A., 357, 364, 365, 366.

Guadagnini M., 110, 363.

Guasco A., 365.

Guerra E., 88, 89, 90, 91, 95, 364.

Guerrini M. A., 157, 165, 180, 190,
197, 255, 260, 268, 270, 274,
321, 373.

Healy G., 339, 364.

Iacovissi E., 242, 260, 269, 285,
322, 374.

Iannaccone G. (Pina), 166, 202,
217, 253, 269, 278, 280, 288,
290, 320, 321, 371.

Iervolino R., 209.

Jotti N., 38.

Kaneklin C., 351, 364.

Kirton G., 339, 364.

La Pira G., 49.

Lacaita C. G., 358.

Lama L., 235.

Landi P., 193.

Lanzardo L., 59, 364.

Lauria F., 88, 364.

Ledwith S., 339, 361.

Leidi C. (Enza), 150, 155, 157, 164,
211, 213, 232, 254, 287, 294,
310, 321, 330, 375.

Lissi M., 156, 231, 242, 246, 276, 316, 376.

Lodigiani R., 349, 364.

Loparco G., 30, 364.

Lopez-Claros A., 140, 364.

Lucci L., 14, 347, 364, 390.

Lussana F., 87, 88, 90, 94, 364.

Macario L., 95.

Magni C., 58.

Maifreda G., 19, 20, 22, 23, 37, 38, 365.

Malatesta M., 365.

Manghi B., 81, 279, 333, 359.

Maranetto O., 152, 163, 177, 250, 258, 293, 299, 312, 327, 380.

Marcelli A., 151, 165, 186, 196, 201, 212, 223, 231, 241, 260, 265, 292, 296, 317, 321, 325, 379.

Marini F., 117, 302.

Marmo R., 357.

Martinelli M., 138, 365.

Marzotto P., 223.

Mastroiaco S., 169, 200, 250, 374.

McDermott P., 339, 358.

Meneghin F., 71, 154, 162, 204, 228, 275, 295, 383.

Merolla L., 80, 102, 365.

Micheli F., 57, 365.

Milani L., 193.

Minesso M., 359.

Monaci M., 83, 341, 345, 350, 365.

Morelli L., 49, 70.

Muraro L., 39, 346, 365.

Musazzi M., 96.

Mussetola S., 294.

Musso S., 20, 36, 59, 63, 80, 101, 108, 363, 365.

Mussolini B., 35.

Naldini M., 52, 365.

Napoli M., 357.

Nardini P., 88, 365.

Novella A., 72.

Nucci F., 365.

Ocmin L., 12, 14, 142, 341, 365.

Odorisio M. L., 37, 365.

Oligati F., 38.

Olivetti Manoukian F., 351, 364.

Ortaggi Cammarosano S., 20, 366.

Osnaghi Dodi L., 27, 366.

Paganelli L., 59, 60, 62, 87, 342, 346, 347, 358.

Palazzi M., 342, 363.

Palmari G., 70.

Panero T., 59, 63, 363.

Parente A., 129, 131, 141, 366.

Partelli R., 164, 197, 214, 256, 278, 380.

Passalacqua C., 115, 121, 122, 338, 350, 366.

Pastore G., 45, 46, 47, 55, 80, 275, 337, 383.

Pavan A., 275.

Pennacchio C., 149, 154, 157, 170, 181, 206, 227, 261, 263, 307, 371.

Pennati R., 171, 236, 246, 271, 276, 282, 300, 310, 324, 331, 376.

Pepe A., 29, 291, 366.

Perin R., 365.

Perri (...), 254.

Pescarolo A., 20, 69, 366.

Pesce F., 126, 357.

Petrangeli A., 165, 168, 169, 374.

Petterle G., 155.

Pezzini R., 237, 276, 332, 376.

Pezzotta S., 132, 136, 360.

Piccone Stella S., 68, 366.

Piva P., 81, 86, 87, 359, 366.

Pomata G., 342, 363.

Porto F., 14, 301, 302, 349, 366.

Prampolini I., 50.

Pratelli M. C., 189, 216, 223, 231, 251, 374.

Profeta P., 139, 140, 341, 359.

Punzo M., 358.

Quarenghi (...), 233.

Ramponi M., 276.

Randino S., 339, 366.

Restelli A., 100, 124, 164, 189, 222, 230, 235, 239, 248, 252, 257, 271, 285, 307, 318, 330, 377.

Ricciardi L., 142, 367.

Ridolfi N., 57, 367.
Rieser V., 66, 367.
Rigola R., 26, 367.
Riva E., 139, 346, 367.
Riva Sanseverino L., 28, 367.
Rizzi (...), 87.
Roda V., 57, 367.
Romani M., 13, 66, 274, 349, 351, 367.
Romano M., 156, 175, 266, 290, 297, 299, 307, 308, 322, 324, 381.
Roncen M., 271.
Ropa R., 29, 367.
Saba L., 110, 113.
Saba V., 27, 28, 35, 42, 45, 60, 359, 367.
Sabatini Briganti A., 71.
Sala P., 276.
Salerno E., 29.
Sangiovanni A., 100, 367.
Sapelli G., 66, 351, 367, 368.
Saraceno C., 52, 365.
Sartoren (...), 254.
Scalia V., 235.
Sechi C., 339, 368.
Serantoni L., 39, 368.
Sgaramella N., 94, 125, 368.
Smerilli A., 344, 358.
Smolizza A., 120.
Solimeno A., 126, 363.
Spiga M. T., 30, 364.
Spitaleri O., 203.
Storti B., 73, 74, 95, 235, 275, 337.
Strazzari D., 126, 368.
Tavernese G., 94, 125, 368.
Togliatti P., 45, 227.
Tomai M., 126, 363.
Torri L., 385, 389.
Touraine A., 343, 368.
Traniello F., 361.
Trentin M. I., 14, 180, 198, 207, 222, 252, 256, 263, 299, 301, 302, 327, 329, 383.

Trivini Bellini U., 233, 241, 248,
291, 293, 377.

Uberti S., 368, 386.

Ugga V., 64, 361.

Valsecchi P., 276.

Ventura G., 14, 153, 182, 247, 262,
267, 302, 303, 304, 324, 333,
347, 368, 381, 390.

Venturoli C., 29, 367.

Verneti C. (Lina), 151, 152, 166,
172, 192, 240, 251, 267, 297,
301, 326, 372.

Vezzosi E., 348, 368.

Vinci A., 98, 101, 368.

Weil S., 38.

Willson P., 24, 31, 37, 40, 68, 81,
89, 101, 368.

WuXiaofeng (...), 141.

Zaffaroni R., 156, 160, 168, 178,
191, 193, 199, 211, 295, 309,
312, 316, 319, 377.

Zahidi S., 140, 364.

Zanfrini L., 137, 346, 349, 364,
367, 368.

Zangheratti S., 366, 386, 389.

Zaninelli S., 362, 368.

Ziantoni E., 61, 368.

Zini A., 70.

Zuanel M., 165, 174, 179, 194, 254,
289, 384.

Progettazione grafica

dunp scpl

Via G. Rosaccio 6, 00156 Roma

www.dunp.it

Finito di stampare nel mese di marzo 2014

Aldo Carera insegna Storia economica e Storia del lavoro e delle relazioni industriali all'Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano. Direttore dell'Archivio per la storia del movimento sociale cattolico in Italia Mario Romani, è presidente della Fondazione Giulio Pastore e di BiblioLavoro.

Tra le pubblicazioni sui temi sindacali e del lavoro: *La cognizione della Cisl*, Edizioni Lavoro, Roma 2003; *Allievi sindacalisti. Formazione e organizzazione al Centro studi Cisl di Firenze (1951-1952)*, BiblioLavoro, Sesto San Giovanni 2007; *Opere sociali e responsabilità d'impresa. Casi e temi del Novecento* (a cura), Vita e Pensiero, Milano 2009; *Giulio Pastore*, in «Storia economica», 2012, n. 1, pp. 211-232; *L'Archivio della Scuola di formazione sindacale del Centro studi Cisl di Firenze. Inventario (1951-1971)* (a cura), Vita e Pensiero, Milano 2013.

Adriana Coppola collabora con il Dipartimento di Storia dell'economia, della società e di scienze del territorio Mario Romani presso l'Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano. Svolge attività di ricerca e didattica in Storia economica e Storia delle relazioni industriali e si è specializzata nella metodologia delle fonti orali.

Ha pubblicato: *La Cisl a Lodi: sindacato, uomini e territorio. Appunti e testimonianze (1980-2005)* (a cura), BiblioLavoro, Sesto San Giovanni 2008; *Scelte di campo: sfogliando «Vita nei campi e nell'agroalimentare» della FAI CISL di Lodi (2001-2011)* (a cura), Agrilavoro, Roma, 2011.

ponti invisibili

voci di donne, storia della Cisl • 1950-2012



CISL
PENSIONATI



ponti invisibili

La storia delle donne nella Cisl è immersa nella faticosa affermazione del lavoro femminile lungo l'intero Novecento. Inizialmente quasi invisibile, l'apporto delle donne è diventato sempre più decisivo, anche nel sindacato. Il tempo ha reso merito al tempo. Le barriere della discriminazione sono state erose dalle tutele formali. Soprattutto, sul posto di lavoro, in famiglia, nel sindacato, ogni giorno ha segnato un piccolo passo. Le differenze sono diventate integrazioni.

Quel mondo invisibile ha rivelato le sue molte doti, ha indotto nuovi stili organizzativi, ha plasmato nuove reciprocità. Ponte tra la famiglia e il lavoro, tra il lavoro e il sindacato. Ponte tra i generi e tra le generazioni. Ancora incompiuto ma sempre più solido. Per emanciparsi, per emancipare.

Una storia segnata dai percorsi individuali che nel sindacato, nella Cisl, sono diventati percorsi condivisi. Così come testimoniano le tante donne che, dalle varie parti della penisola, ci hanno raccontato della loro vita. Della "loro" Cisl.