

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI FIRENZE

Facoltà di Lettere e Filosofia

Corso di laurea in Storia

**LA CGIL E IL LAVORO DELLE DONNE:
L'ATTIVITA' DELLA COMMISSIONE
FEMMINILE NAZIONALE (1944-1960)**

Docente relatore:

Prof. Gigliola Dinucci

Candidato:

Ilaria Lembo

Anno Accademico 1999/2000

INDICE

INTRODUZIONE	1
---------------------	----------

<u>CAPITOLO PRIMO</u>	5
------------------------------	----------

LA CGIL E IL LAVORO FEMMINILE DALLA RICOSTITUZIONE DELLA CONFEDERAZIONE SINDACALE AL CONGRESSO DI GENOVA

1.1.La condizione della donna lavoratrice: osservazioni sulla costruzione giuridica della sua inferiorità	5
1.2 La nascita della Commissione Femminile Nazionale e la sua attività nel periodo unitario	11
1.3 Il Congresso di Genova del 1949 e le sue ripercussioni sull'autonomia di iniziativa delle commissioni femminili	25

<u>CAPITOLO SECONDO</u>	28
--------------------------------	-----------

L'ATTIVITÀ DELLA COMMISSIONE FEMMINILE NAZIONALE NEI PRIMI ANNI DEL DOPOGUERRA: LA RICHIESTA DELLA PARITÀ SALARIALE

<u>CAPITOLO TERZO</u>	39
------------------------------	-----------

L'AZIONE PER LA TUTELA DELLA MATERNITÀ E L'APPROVAZIONE DELLA LEGGE NOCE

<u>CAPITOLO QUARTO</u>	49
-------------------------------	-----------

LA C.F.N. NEI PRIMI ANNI '50: LA DIFESA DELL'OCCUPAZIONE E DELLA PACE E IL NUOVO IMPEGNO PER LA REALIZZAZIONE DELLA PARITÀ SALARIALE

4.1 La mobilitazione per la difesa della pace	49
4.2 L'azione contro il supersfruttamento	59

CAPITOLO QUINTO

73

**IL NUOVO IMPEGNO DELLA CGIL E DELLA C.F.N. SULLA
QUESTIONE DELLA PARITÀ SALARIALE: LA VERTENZA SUL
CONGLOBAMENTO E LA CONFERENZA NAZIONALE DELLA
DONNA LAVORATRICE**

CAPITOLO SESTO

86

**L'IMPEGNO DELLA C.F.N. NELLA DIFESA DEL LAVORO E
DELL'OCCUPAZIONE DI FRONTE ALLA DIFFUSIONE DEL
LAVORO A DOMICILIO E DEI LICENZIAMENTI**

CAPITOLO SETTIMO

106

LE TAPPE VERSO LA PARITÀ

BIBLIOGRAFIA

134

Introduzione

Scopo di questo lavoro è la ricostruzione della linea della CGIL nei confronti del lavoro delle donne attraverso l'esame delle posizioni e dell'azione della Commissione Femminile Nazionale e delle sue articolazioni provinciali, nel periodo compreso tra la ricostruzione della Confederazione nel 1944-45 e l'accordo sulla parità salariale del 1960.

La mia ricerca si propone di ricostruire l'influenza che la C.F.N., dopo la sua creazione e sviluppo a livello locale, ha avuto nel porre all'attenzione della Confederazione sindacale i problemi delle lavoratrici, cercando di evidenziare allo stesso tempo quei mutamenti delle scelte politiche e organizzative della CGIL che pesarono sulla possibilità di attuare le rivendicazioni delle donne.

Le richieste, espresse dal movimento delle donne, emerso soprattutto durante la lotta di resistenza e concernenti in particolare la tutela della maternità e del lavoro a domicilio, la difesa del posto di lavoro e soprattutto l'eliminazione della disparità salariale, sono al centro dei piani d'azione elaborati dalla Commissione Femminile Nazionale.

Ho potuto ricostruire tali piani attraverso l'esame delle fonti a stampa, in particolare del « Notiziario CGIL », di « Rassegna Sindacale » e de « Il Lavoro », con cui ho potuto sopperire alla scarsità di materiale di archivio essendo quello della CGIL attualmente non accessibile e quello della CdL di Firenze ancora non riordinato e pertanto di difficile consultazione.

Ciò nonostante, ho potuto rintracciare proprio nei fondi conservati presso

la CGIL regionale molte circolari contenenti le direttive della C.F.N. utili per ricostruire, nell'arco cronologico di riferimento, sia l'impegno del sindacato nei confronti delle donne, essenzialmente quindi le scelte contrattuali ed organizzative, sia l'azione condotta dalle dirigenti della commissione per mobilitare le lavoratrici.

Questo scritto prende l'avvio da alcune considerazioni di carattere generale sulla condizione della donna durante gli anni della ricostruzione, quando essa aspirava a raggiungere un'uguaglianza lavorativa e salariale in grado di emanciparla da quei retaggi culturali e da quelle legislazioni che ne avevano sancito l'inferiorità nella sfera pubblica e privata, puntando alla protezione della specificità biologica femminile.

La centralità del valore del lavoro delle donne è riscontrabile fin dall'immediato dopoguerra quando le lavoratrici cercano di impedire che il ritorno degli uomini dal fronte segni la loro espulsione dal mondo della produzione, così come invece era avvenuto dopo il primo conflitto mondiale.

La difesa dell'occupazione, in particolare di quella femminile, diventava uno dei nodi centrali dell'azione della CGIL: nel primo congresso della Confederazione, grazie alle sollecitazioni delle delegate, l'organizzazione decideva quindi di creare una struttura finalizzata allo studio delle problematiche del lavoro delle donne.

Pertanto, dopo aver individuato i motivi che portarono alla nascita della Commissione femminile ed aver evidenziato il dibattito che emerse all'interno della Confederazione sul ruolo che la nuova struttura avrebbe dovuto assumere, ho analizzato i piani da questa elaborati per

ottenere migliori condizioni di lavoro e retribuzioni più alte per le donne lavoratrici.

Dopo aver ricostruito la posizione della C.F.N. nei confronti degli accordi interconfederali del 1945-1946, che non modificano la disparità salariale, ho ripercorso le tappe della lotta per l'approvazione del progetto legge Noce sulla tutela della maternità conclusasi con la conquista della legge 860 del 26 agosto 1950. Tale momento vede anche lo sviluppo di un forte movimento in difesa della pace, guidato dal Partito comunista, ma a cui prende parte attiva anche la CGIL e a cui le donne partecipano attivamente seguendo la mobilitazione delle commissioni femminili.

Per quanto concerne l'obiettivo della parità salariale, esso rimaneva sempre al centro dell'azione della Commissione femminile, però veniva limitato sul piano pratico e contrattuale alla conquista dell'accorciamento della distanza tra la paga maschile e quella femminile mentre nello stesso tempo si cercava di arrivare alla parità attraverso la via legislativa con la presentazione di un apposito disegno di legge. Quest'ultima scelta era espressione dei limiti e delle incertezze scaturite dall'isolamento in cui la CGIL era venuta a trovarsi dopo l'estromissione delle sinistre dal governo nel 1947 e la scissione sindacale dell'anno seguente.

Un isolamento tanto più difficoltoso in quanto si verificava in un momento caratterizzato da un intenso processo di ristrutturazione dell'industria, realizzato attraverso la pratica dei licenziamenti, l'intensificazione dei ritmi di lavoro e la diffusione del lavoro a domicilio.

Un punto di svolta nella lotta per la conquista della piena parità è costituita, sul finire degli anni '50, dalla ratifica da parte del governo

italiano della Convenzione n. 100 del B.I.T. che forniva un contributo importante sia nella realizzazione del “Convegno per la parità economica e sociale delle lavoratrici”, indetto dalla CGIL nel '58, sia nella trattativa interconfederale sulla parità salariale, sancita con l'accordo del luglio 1960.

La mia indagine si conclude con la III Conferenza delle donne lavoratrici di due anni posteriore all'accordo sulla parità salariale. In quella sede, riconoscendo i meriti della battaglia per la piena parità ma anche i suoi limiti, venne deciso lo scioglimento delle commissioni femminili, che di questa battaglia erano state lo strumento fondamentale, e delineata anche una nuova prospettiva per il tema della parità.

Veniva indicata infatti all'interno di una generale revisione della linea di accentramento contrattuale, rivendicativo ed organizzativo, portato avanti dalla CGIL fin dal momento della sua ricostituzione, la necessità di giungere ad una valutazione obiettiva del lavoro delle donne attraverso l'introduzione di nuovi criteri di classificazione e lo sviluppo di un'autonomia rivendicativa delle diverse realtà aziendali capace di intaccare la segregazione occupazionale delle lavoratrici nei settori e nelle mansioni meno retribuite e qualificate.

All'interno di una impostazione che cercava di superare la specificità della condizione della donna, l'esperienza delle commissioni femminili era giunta, dunque, a termine.

Capitolo Primo

La CGIL e il lavoro femminile dalla ricostituzione della Confederazione sindacale al Congresso di Genova

1.1 La condizione della donna lavoratrice: osservazioni sulla costruzione giuridica della sua inferiorità

Il lavoro femminile extra domestico, prima di ottenere un effettivo riconoscimento socio-economico e politico, si scontrò a lungo con pregiudizi che erano volti a mantenere il ruolo della donna in una condizione d'inferiorità.

Questi pregiudizi erano in parte espressione del retaggio delle teorie scientifiche proprie della cultura positivista del secondo Ottocento che, sostenendo la minorità fisica e mentale delle donne e attribuendo loro solo la specificità della funzione materna, contribuirono ad aumentare la divisione sessuale del lavoro (separazione dei mestieri e delle sfere di attività, attribuzione agli uomini di funzioni gerarchicamente più elevate).

Ad alimentare i pregiudizi nei confronti del lavoro delle donne al di fuori del nucleo domestico aveva contribuito nella fase iniziale dell'industrializzazione anche la posizione della Chiesa: l'enciclica *Rerurum Novarum*, emanata da Leone XIII nel maggio del 1891, aveva infatti riaffermato la concezione secondo la quale il lavoro femminile

extra domestico provocava danni alle capacità produttive femminili che si sarebbero ripercossi sulla sanità della stirpe.

Pertanto l'attenzione ai problemi delle donne lavoratrici si orientò soprattutto sui rischi dei diversi lavori per la capacità riproduttiva femminile. Fu questo il senso della legislazione di tutela delle donne e dei fanciulli che, maturata sulla scia delle inchieste sul lavoro femminile di fine Ottocento, entrò in vigore all'inizio del Novecento: lo Stato liberale con le due leggi del 1902 e del 1907 poneva infatti al centro della normativa la tutela delle lavoratrici madri¹.

Un altro motivo delle ostilità diffuse verso il lavoro femminile extra domestico traeva origine dal timore che esso fosse una minaccia all'occupazione maschile dato che, già prima della Grande Guerra, le donne rappresentavano un terzo dell'intera popolazione attiva del paese. “Dei cinque milioni di lavoratrici, occupate alla vigilia del conflitto, tre erano addette all'agricoltura [...]. Molte lavoravano nell'industria rurale domestica - canapa, seta, paglia, prodotti alimentari - o come braccianti avventizie nella raccolta dell'uva, delle ulive, delle barbabietole da zucchero, come mondine e nella mietitura o nel raccolto, specie dei prodotti commerciali, quali il riso e il tabacco. Nel settore industriale, le donne costituivano il 28 per cento della manodopera, addette in particolare alla produzione tessile, laniera e cotoniera, e alle altre

¹ *Legge n. 242/1902* (nota come legge Carcano) vietava per le donne di qualsiasi età i lavori sotterranei, limitava a dodici ore giornaliere l'orario massimo di lavoro, aboliva il lavoro notturno solo per le donne minorenni e istituiva il congedo di maternità, anche se la Cassa di maternità fu istituita solo nel 1910 (*L. 17 luglio 1910, n. 520*). Il divieto di lavoro notturno per le donne di qualsiasi età fu introdotto con la *legge 10 novembre 1907, n. 816*. (Cfr. A. Pescarolo, *Il lavoro e le risorse delle donne in età contemporanea*, in: A. Groppi (a cura di), “Il lavoro delle donne”, Roma, Laterza, 1996; cfr. anche M. V. Ballestrero, *Dalla tutela alla parità. La legislazione italiana sul lavoro delle donne*, Bologna, Il Mulino, 1979).

manifatture leggere. Tra le occupazioni non manuali, solo l'insegnamento contava un numero significativo di donne, perché era considerato una professione di basso status, sottopagata, e persino scomoda e solitaria per chi doveva esercitarla nelle località sperdute di campagna''².

La prima guerra mondiale provocò, seppure per un breve periodo, dei mutamenti nei modelli occupazionali femminili dato che fu consentito loro l'accesso³ alle libere professioni e a molti impieghi pubblici da cui fino ad allora erano state escluse. Inoltre furono diminuiti i differenziali salariali tra uomini e donne soprattutto nel settore tessile grazie ai contratti stipulati dai sindacati che prevedevano aumenti dei minimi salariali e dell'indennità di carovita. Ma il ritorno dei reduci dal fronte ridiede forza alle pregiudiziali contro il lavoro femminile: le donne vennero accusate di aver occupato posti di lavoro che spettavano agli uomini e, spesso, furono ritenute responsabili dei mali della società postbellica.

La discriminazione nei confronti del lavoro femminile a favore dell'occupazione maschile continuò durante il regime fascista: affidando alle donne esclusivamente i compiti di procreare e di vigilare sull'integrità della famiglia, il fascismo elaborò una legislazione sociale che tentava di collegare la politica demografica con l'intervento diretto sul mercato del lavoro in modo da ridefinire il lavoro femminile extra

² Victoria De Grazia, *Le donne nel regime fascista*, Venezia, Marsilio Editori, 1993, p.233.

³ L'art.7 della legge Sacchi (luglio 1919 n.1176) prevedeva delle eccezioni quali il divieto di accesso delle donne agli uffici che comportavano poteri giudiziari, la difesa militare dello Stato, l'esercizio del potere politico e dell'autorità esecutiva governativa.

domestico⁴.

La condizione delle lavoratrici peggiorò non solo perché la politica di persecuzione adottata nei confronti delle organizzazioni sindacali del movimento operaio colpì gli interessi di tutti lavoratori, ma anche a causa della riduzione della prassi da parte degli imprenditori di sostituire gli uomini con la manodopera femminile.

Infatti il corporativismo fascista consentì agli imprenditori di ridurre il salario degli uomini che divenne più competitivo nei confronti di quello femminile, anche se questo rimase più basso⁵. Inoltre il sistema corporativo, bloccando la spinta del sindacato per la rivendicazione di aumenti salariali, codificò le differenze salariali basate sul sesso: “che le donne guadagnassero la metà degli uomini non era cosa nuova; ma lo era il fatto che l’inquadramento professionale e i differenziali salariali fossero fissati in modo da annullare le consuetudini locali e le condizioni di mercato più favorevoli alle donne”⁶.

Per evitare il sorgere di una competizione fra manodopera maschile e quella femminile, si puntò a realizzare un trattamento speciale per le lavoratrici, stabilendo la divisione del lavoro in categorie in base alla mansione, alla qualifica e al sesso. Fu questo il senso della legislazione introdotta nel 1934 che prevedeva l’esclusione della manodopera femminile da quei lavori riconosciuti dannosi o pericolosi per le donne.

⁴ Nel corso del ventennio vennero emanati provvedimenti sul lavoro femminile, volti a limitare l’occupazione delle donne tra cui R.D. 9 dicembre 1926, n. 2480 che escludeva le donne dall’insegnamento della storia, filosofia, economia nei licei classi, scientifici e negli istituti tecnici; le leggi del 1933, 1938 e 1939 che limitavano le assunzioni delle donne nei pubblici uffici e in altri impieghi; L. 26 aprile 1934, n. 653 e L. 5 luglio 1934, n. 1347 sulla tutela igienico - sanitaria delle lavoratrici madri. (Cfr. M. V. Ballestrero, *La protezione concessa e l’uguaglianza negata*, in: A. Groppi, a cura di, “Il lavoro delle donne”).

⁵ “Con l’avvento del fascismo [...] il salario delle lavoratrici scende al 50% rispetto a quello dell’uomo per un eguale lavoro prestato” (Cfr. Jone Bagnoli, *Le lotte per la parità salariale*, in: “Milano. Anni Cinquanta”, Milano, Franco Angeli, 1986, cit., p. 364).

In definitiva la politica perseguita dal fascismo ricercava una manodopera a basso costo, privilegiando comunque l'occupazione maschile, ma soprattutto cercava di limitare, attraverso leggi protettive, l'inquadrimento delle categorie e le norme di esclusione, la presenza delle donne nel mercato del lavoro, puntando nello stesso tempo a tutelare, nell'interesse della razza, quelle che lavoravano.

Con la seconda guerra mondiale, che assunse fin dall'inizio la connotazione di conflitto ideologico, si aprirono nuovi spazi d'azione per le donne non solo perché esse entrarono in ogni settore produttivo sostituendo gli uomini, ma anche perché, contribuendo direttamente o indirettamente alla liberazione del paese, poterono sviluppare una coscienza politica e democratica, volta cioè alla realizzazione del processo di parificazione socio-culturale e alla conquista dei diritti politici. Perciò la crescita di politicizzazione che toccò anche le donne fece sì che le lavoratrici fossero in grado di dimostrare maggiori capacità di difesa degli spazi e del ruolo non marginale all'interno del processo produttivo che avevano assunto durante la guerra. E' significativo che, a conclusione della guerra, le donne si opponessero nei luoghi di lavoro, di fronte al ritorno dei reduci di guerra, alle minacce di licenziamento o, come nel caso delle operaie torinesi nell'estate del '45, reagissero alla prospettiva di un'indennità di contingenza minore di quella maschile, riuscendo ad imporre la medesima cifra per donne e uomini capifamiglia⁷.

Ma, se la guerra aveva comportato un riassetto della divisione sessuale del lavoro, dovuto allo spostamento dei ruoli maschili dalla sfera

⁶ Cfr. V. De Grazia, *Le donne nel regime fascista*, cit., p.241.

⁷ Cfr. Anna Rossi-Doria, *Le donne sulla scena politica*, in: "Storia dell'Italia repubblicana", Giulio Einaudi Editore, Torino, 1994, vol. I, p.837.

produttiva a quella militare, questo mutamento non fu accompagnato nel dopoguerra da una discussione sul lavoro delle donne che portasse al suo riconoscimento paritario nei confronti di quello maschile.

Sul piano politico, infatti, la partecipazione delle donne alla Resistenza fu in gran parte taciuto e la nuova Repubblica, nonostante ammettesse l'uguaglianza formale e introducesse il diritto di voto per le masse femminili, continuò a mantenere in vita leggi e tradizioni codificate sotto il fascismo che relegavano la donna in una posizione subalterna.

Anche le forze di sinistra, pur ponendo la questione femminile come grande questione nazionale, non si adoperarono per contrastare concretamente questo stato di cose. Certo non mancarono le prese di posizione a favore del rinnovamento di un ruolo nuovo della donna nella società uscita dalla resistenza. Così Palmiro Togliatti, segretario del partito comunista nel *Discorso alle donne* del giugno del 1945, pose con chiarezza l'obiettivo dell'emancipazione femminile come tema fondamentale della democrazia italiana.

<< Se la democrazia italiana - sosteneva Togliatti - vuole affermarsi come democrazia nuova, antifascista, popolare e progressiva, deve emancipare la donna. Così essa potrà assumere quella impronta che impongono i tempi e che il popolo vuole, e crearsi una base incrollabile. La democrazia italiana ha bisogno della donna e la donna ha bisogno della democrazia. Questo vuol dire che tutte le questioni legate alla formazione e affermazione di un nuovo regime democratico, sono strettamente legate anche alla emancipazione delle donne, all'avvento delle donne alla vita politica e alla libertà, in modo che esse riescano, attraverso un grande rivolgimento di natura sociale e morale, ad

acquistare nella società italiana il posto che è stato loro negato finora, e che invece sono capaci di tenere >>⁸.

1.2 La nascita della Commissione Femminile Nazionale e la sua attività nel periodo unitario

Anche la CGIL unitaria, nonostante la presenza al suo interno di posizioni certamente diversificate sulla valutazione del lavoro femminile, espresse nel Congresso, tenutosi a Napoli all'inizio del 1945, una valutazione non diversa da quella di Togliatti sull'importanza del ruolo della donna e sulla necessità di lottare per il riconoscimento dei loro diritti e soprattutto per la parità completa con gli uomini nella vita politica, economica e sociale. La Confederazione appena ricostituita non solo rendeva omaggio al contributo dato dalle donne alla lotta contro il nazifascismo, ma chiamava le lavoratrici a partecipare alla ricostruzione del paese, mettendo in evidenza gli obiettivi da raggiungere, fra cui l'aumento cospicuo del salario base, la tutela delle lavoratrici madri e l'apertura dei nidi e degli asili.

I problemi concreti da affrontare erano, da questo punto di vista, enormi. Tra l'altro all'interno della CGIL unitaria, ricostituitasi con il Patto di Roma del giugno del '44, esistevano nei confronti del lavoro femminile

posizioni non omogenee dato che i cattolici continuavano a ritenere il lavoro extradomestico qualcosa che minacciava la funzione "naturale"

⁸ Cfr. Palmiro Togliatti, *L'emancipazione femminile*, Editori Riuniti, 1973, cit., p.37.

della donna che era quella assoluta all'interno del nucleo familiare. Inoltre in un momento di drammatica disoccupazione la presenza della donna sul mercato del lavoro poteva essere avvertita come una minaccia anche da chi non condivideva completamente questa visione del ruolo femminile.

C'era poi, ancora più urgente il problema dei reduci che tornando dal fronte trovavano il loro posto occupato da donne che li avevano sostituiti durante la guerra.

Il problema dei licenziamenti delle donne a conclusione della guerra veniva posto proprio da una delegata al Congresso di Napoli del '45: in

quella sede Maddalena Secco, sottolineando come il conflitto avesse immesso le donne “nelle fabbriche, nelle officine, negli uffici per guadagnare un pezzo di pane per sé e per i figli rimasti senza il sostegno del padre”, insisteva sulla necessità di non estromettere queste lavoratrici dal mercato del lavoro e di non escluderle “dal diritto di partecipare con il loro lavoro alla ricostruzione dell'Italia”⁹ dopo i sacrifici che esse avevano fatto durante la guerra.

Comunque anche Di Vittorio aveva solennemente affermato che trascurare le donne significava tralasciare “una parte importante della massa lavoratrice italiana”, rischiando quindi di non realizzare un'effettiva unità sindacale¹⁰. E proprio nel corso di questo congresso

⁹ *I° Congresso delle organizzazioni sindacali della CGIL dell'Italia liberata*, in: “I Congressi della CGIL”, Editrice Sindacale Italiana, Roma, 1977, vol. I, cit., p.146.

¹⁰ *Ivi*, cit., p.162.

venne deciso di istituire all'interno dell'organizzazione un'apposita struttura destinata ad occuparsi delle problematiche connesse al lavoro femminile.

L'origine di questa struttura va ricercata all'interno dell'UDI, l'organizzazione nata dai "Gruppi di difesa della donna" durante la Resistenza dove nel 1944 erano state istituite le commissioni sindacali per iniziare ad incidere sulla difficile condizione salariale e normativa delle lavoratrici e che rappresentarono, in una fase in cui il sindacato non aveva ancora una struttura autonoma e ben definita, la principale sede di elaborazione delle rivendicazioni femminili. Nel 1944 l'UDI aveva pubblicato sulla rivista dell'associazione "Noi Donne" un piano sindacale femminile i cui punti principali riguardavano il diritto per la donna lavoratrice a una salario uguale a quello maschile per un eguale lavoro, l'applicazione delle leggi di tutela, ma soprattutto la possibilità per le donne di partecipare agli organismi sindacali di base in modo da spingere il sindacato ad occuparsi delle rivendicazioni femminili.

Nell'intento dei dirigenti confederali la creazione delle commissioni femminili avrebbe potuto rimediare all'assenza delle donne nel processo di ricostituzione delle strutture sindacali in atto nella parte già liberata del paese: "Noi" - affermava Di Vittorio - "abbiamo una percentuale elevata di donne nei servizi, negli uffici, ma non vediamo le donne nelle commissioni esecutive delle Camere del Lavoro, delle Federazioni nazionali [...] e le donne sono una parte importante dei lavoratori italiani che debbono partecipare integralmente alla vita e alla nostra attività sindacale"¹¹.

¹¹ *Ivi*, cit., p.121.

Furono queste le considerazioni che spinsero dunque il Congresso ad accettare la proposta delle delegate di istituire la commissione consultiva femminile allo scopo di stabilire “una forma di collaborazione effettiva e permanente per comprendere, per sentire, per tener presenti, ora per ora, i problemi¹² delle donne lavoratrici e risolverli con soddisfazione generale del nostro movimento sindacale”¹³.

Soltanto due anni dopo al Congresso di Firenze del giugno del 1947 venne però designata la Commissione Femminile Nazionale che risultò composta da “6 comuniste, 6 socialiste, 6 democristiane, 5 delle minoranze”; di queste 11 “3 comuniste, 3 socialiste, 3 democristiane, 1 repubblicana, 1 P.S.L.I” formavano la Commissione Centrale mentre la funzione esecutiva era svolta da una Segreteria¹⁴.

La composizione della C.F.N.¹⁵ rispecchiava pertanto il criterio della rappresentanza paritetica proprio del modello organizzativo della CGIL.

Doveva appartenere alla corrente di maggioranza, secondo quanto precisava la circolare del 1° agosto 1947, emanata dalla Commissione

¹² La situazione delle lavoratrici non era infatti molto migliorata da quella precedente la guerra: Maddalena Secco denunciò nel suo intervento al Congresso di Napoli i salari e gli stipendi bassi che le lavoratrici percepivano, adducendo come esempio il caso delle lavoratrici romane le cui paghe andavano “da 2,75 a 4,70 all’ora”, mentre gli stipendi delle impiegate andavano “dalle 800 alle 1900 al mese”. Per migliorare i salari delle lavoratrici si rivendicava “un aumento serio del salario base; per le donne capo famiglia tutti i diritti degli uomini capo famiglia” e migliori “condizioni di igiene nelle aziende, perché le particolari condizioni fisiche delle donne richiedono maggiori precauzioni [...]” (*I Congressi della CGIL*, vol. I, cit., p.146).

¹³ *I° Congresso delle organizzazioni sindacali della CGIL dell’Italia liberata*, in: “I Congressi della CGIL”, vol. I, cit., p.162.

¹⁴ *Costituzione della Commissione Femminile*, in: “Notiziario CGIL”, a. I, n.8, 20 settembre 1947, p.16.

¹⁵ Alla sua costituzione, fecero parte della C.F.N., in qualità di rappresentanti delle correnti di maggioranza, Rina Picolato (comunista), Mara Ajò (socialista), Elsa Conci (democristiana). Ne fecero parte, tra le molte rappresentanti, Mina Biagini, Franca

Centrale della C.F.N., la responsabile coordinatrice del lavoro della commissione femminile: alla prima riunione della C.F.N., tenutasi il 13-14 ottobre del 1947, a questa carica venne nominata Rina Picolato¹⁶ che coordinò “l’esecuzione delle decisioni collegiali della Segreteria sulla base della linea concordata dalle Commissioni Femminili”, fino al 1960¹⁷. L’attività della C.F.N., nei primi anni dalla sua creazione, può essere sintetizzata sulla base del suo piano di lavoro, discusso e approvato il 24 giugno 1947, la cui sollecita approvazione veniva richiesta alla Segreteria Confederale in modo da dare alle commissioni femminili provinciali le indicazioni necessarie per la sua realizzazione. Il primo degli obiettivi indicati era l’apertura di una campagna per ottenere che la maternità fosse tutelata mediante una legge che assicurasse un periodo di riposo a paga integrale per tutte le lavoratrici. La richiesta era dunque quella di una regolamentazione di carattere legislativo estesa alle lavoratrici di ogni categoria, secondo una visione della maternità come problema sociale in modo da superare sia la concezione della politica sociale propria dello stato liberale sia la legislazione in vigore dal 1938, basata sui premi di natalità.

Falcucci, Rossana Pannuzi (entrambe romane), Elsa Massai (operaia di Firenze) e Adele Bei (comunista).

¹⁶ Caterina Picolato nacque a Torino nel 1900, aderì all’Ordine Nuovo, partecipando alla fondazione del partito comunista; durante il periodo fascista mantenne contatti con l’organizzazione clandestina del PCI; nel marzo del ’43 fu l’unica donna a far parte della direzione comunista in Italia. Dopo contrasti con Rita Montagnana, responsabile della Commissione Femminile nazionale del PCI, fu destinata alla C.F.N. della CGIL di cui lasciò l’incarico nel ’60 per motivi di salute, ma continuò a collaborare alla Commissione quadri e scuole della CGIL fino alla morte sopraggiunta nel 1963 (Cfr. M. L.Righi, *L’azione delle donne nella CGIL: 1944-1962*, in: S. Lunadei, L. Motti, M.L. Righi (a cura di), “E’ brava, ma... Donne nella CGIL 1944-1962”, Ediesse, Roma, 1999, p.66).

¹⁷ *Programma di lavoro della Commissione Femminile*, in: “Notiziario CGIL”, a. I, n.11, 20 ottobre 1947, p.8.

In tale direzione si era mosso l'accordo interconfederale per il trattamento delle operaie gestanti¹⁸, concluso nel luglio del '46, che prevedeva miglioramenti¹⁹ per le gestanti e le puerpere da definirsi all'interno dei contratti di categoria via via rinnovati e il passo successivo fu la presentazione nel giugno del '48 del progetto legge Noce sulla tutela della maternità.

Altri importanti obiettivi posti nel piano di lavoro della C.F.N. riguardavano la lotta per la parità di contingenza e per ottenere "dove le condizioni economiche lo *permettevano*, attraverso contratti di categoria o contratti locali, miglioramenti economici che *diminuissero* lo scarto²⁰ esistente nelle paghe tra uomini e donne", e la difesa delle lavoranti a domicilio, studiando per questa categoria, la possibilità di contratti di tipo nazionale²¹.

Che l'azione impostata dalla C.F.N. con questo piano di lavoro recepisce aspettative e bisogni delle donne lavoratrici è dimostrato dalla loro larga partecipazione ai convegni che le C.F. di molte CdL organizzarono per mobilitare le donne sui temi specifici delle diverse categorie di appartenenza.

¹⁸ L'accordo assicurava un periodo di riposo di tre mesi prima e di sei settimane dopo il parto con un trattamento economico pari ai due terzi della retribuzione.

¹⁹ Nel settore tessile fu ottenuto un miglioramento che portò il trattamento economico per maternità al 70% della paga.

²⁰ Tra il 1926 ed il 1939 si erano verificati dei miglioramenti salariali per le donne in aziende riguardanti le telecomunicazioni, l'elettricità, la progettazione ingegneristica e in particolar modo in quelle tessili. Questi aumenti toccarono il 60% nei confronti dei salari degli uomini con qualifica di non specializzati e semi specializzati. Ma la drammatica inflazione, che accompagnò gli ultimi anni del regime fascista e la seconda guerra mondiale, fu decisiva nell'aumento dello scarto esistente tra le paghe maschili e quelle femminili, in particolare durante gli ultimi anni del regime fascista. (F. Bettio, *The sexual division of labour. The italian case*, Clarendon Press, Oxford, 1988, p.117).

²¹ Archivio Cgil Roma, *Sollecito*, Prot.n.598, alla Segreteria Confederale, Roma, 22 luglio 1947, c.vo mio.

Convegni²² provinciali e regionali si svolsero infatti nel 1948 in varie città tra cui Bologna, Cremona, Reggio Emilia, Prato e Reggio Calabria: in ogni sede il numero delle partecipanti oscillò tra le 2000 e le 3000 presenze, segno evidente che l'operato delle C.F. locali riusciva a sensibilizzare l'attenzione delle donne sulle questioni più urgenti, quali l'approvazione del progetto legge della CGIL sulla tutela della maternità, il problema dei licenziamenti, che colpivano soprattutto il settore tessile e dell'abbigliamento, e dello sfruttamento del lavoro femminile, in particolar modo delle categorie di lavoratrici a domicilio.

Nel corso di questi convegni furono discusse anche rivendicazioni specifiche, come quella avanzata da parte delle lavoratrici dell'industria tessile di Prato "del passaggio di una quota della contingenza a paga base uguale per gli uomini e per le donne"²³ o la richiesta, emersa al Convegno regionale piemontese, d'intervenire perché la percentuale di retribuzione in caso di maternità per alcuni settori industriali venisse calcolata "su un minimo di 40 ore settimanali" e non "su 24 ed a volte anche 16 ore"²⁴ come invece avveniva normalmente.

Già al Congresso di Firenze, e quindi prima della sua ufficializzazione come struttura della CCdL, la Commissione Femminile provvisoria aveva aperto una prima riflessione sui risultati fino ad allora ottenuti: la relazione di Rossana Pannuzi, una delegata al Congresso, aveva sottolineato infatti il contributo dato dalla C.F. nel risolvere alcune rivendicazioni femminili di carattere nazionale, come il riconoscimento della qualifica di capo famiglia alle donne con figli e genitori a carico, la

²² Per ulteriori approfondimenti sui convegni cfr. "Notiziario CGIL", a. II, n. dal 4 al 13, 1948.

²³ *Convegno di Prato*, in: "Notiziario CGIL", a. II, n.10, 10 aprile 1948.

difesa, con esito positivo, del posto di lavoro di 4000 dipendenti delle

ferrovie dello Stato, la parità di trattamento tra uomo e donna nella categoria dei postelegrafonici e la concessione alle lavoratrici gestanti, tramite accordo interconfederale, di un periodo di riposo di tre mesi prima e di 40 giorni dopo il parto con l'assicurazione del 66% dello stipendio e il mantenimento del posto²⁵.

Anche Adele Bei²⁶, che entrerà a far parte della C.F.N., nel suo intervento parlando del lavoro svolto dalle commissioni femminili, aveva commentato positivamente il miglioramento ottenuto nella categoria meccanici dove la disparità salariale, rispetto al 1944, era scesa dal 37% al 21%²⁷.

Il congresso di Firenze comunque, se aveva stabilito in modo molto preciso la fisionomia e la composizione della C.F.N., aveva lasciato invece alle CdL ogni decisione sulla composizione delle commissioni femminili locali che, anche se costituite su modello di quella nazionale avrebbero dovuto “per quanto possibile, contare le rappresentanti delle categorie di lavoratrici più importanti localmente” in

²⁴ *Convegno regionale Piemontese*, in: “Notiziario CGIL”, a. II, n.13, 10 maggio 1948.

²⁵ *I Congressi della CGIL*, cit., vol. II, p.180.

²⁶ Adele Bei, nata a Cantiano in provincia di Pesaro nel 1904, morta nel 1976, si iscrisse al partito comunista nel '25; alla caduta del fascismo entrò nel movimento partigiano di Roma col compito di organizzare le masse femminili; dopo la Liberazione fece parte della Consulta Nazionale e fu eletta nelle liste del PCI fino al 1963, occupandosi sempre dei problemi delle lavoratrici. Fu anche segretaria generale del sindacato delle tabacchine e presidente dell'Associazione nazionale delle donne contadine (Cfr. M.L. Righi, pp.39-40).

²⁷ *Ivi*, p.182.

modo da avere contatto diretto con queste ultime e prendere atto dei loro problemi concreti²⁸.

Era una scelta questa che era frutto dello sforzo che la C.F. compiva per

affermare e legittimare il proprio ruolo, cercando di rapportarsi a un numero sempre maggiore di donne, in particolar modo a quelle lavoratrici che, partecipi al processo di ricostruzione economica, maggiormente pagavano il prezzo della ripresa industriale.

Inoltre, per la mancanza di esperti quadri femminili, le commissioni femminili non potevano disperdere le proprie energie occupandosi di ogni categoria di lavoratrici presente sul territorio, almeno fino a quando, collaborando “strettamente coi sindacati, le Camere del Lavoro e la Confederazione”, le C.F. non fossero riuscite a “spingere questi organismi a svolgere un’azione completa in difesa degli interessi economici, igienici e sociali delle lavoratrici”²⁹.

Mancano dati precisi su quante fossero, nei mesi successivi al Congresso di Firenze, le C.F. costituite e funzionanti nelle diverse realtà provinciali. Ma certamente non poche dovevano essere le CdL in cui queste strutture non erano state formate. Una circolare della C.F.N. inviata nel febbraio del 1948 alle CdL e ai sindacati provinciali, conferma indirettamente questa realtà: dopo avere sottolineato l’importanza della presenza delle

commissioni femminili sia a livello locale che provinciale, il documento afferma infatti che nelle località nelle quali le commissioni femminili

²⁸ *Costituzione della Commissione Femminile*, in: “Notiziario CGIL”, a. I, n.8, 20 settembre 1947, p.17.

²⁹ Archivio Cgil Roma, *Sollecito*, Prot.n.598, alla Segreteria Confederale, Roma, 22 luglio 1947.

esistevano e funzionavano davano un notevole contributo, “soprattutto per lo studio e l’elaborazione di quei problemi che [riguardavano] particolarmente le lavoratrici”.

Si concludeva che in un momento in cui “la difesa del lavoro, del pane quotidiano, dei diritti economici e previdenziali [diventava] sempre più difficile per tutti i lavoratori e in particolar modo per le lavoratrici” fosse necessario che accanto agli organismi sindacali, vi fossero le commissioni femminili a portare “il loro contributo per realizzare le aspirazioni e le giuste rivendicazioni femminili”³⁰.

La parte finale del documento conteneva un riferimento abbastanza esplicito alla situazione creatasi nel paese dopo l’espulsione delle sinistre dal governo. Anche se la scissione sindacale non si era ancora consumata, le valutazioni espresse rispecchiavano la posizione dei partiti di opposizione e i contenuti dello scontro elettorale in atto: nonostante la ripresa delle attività industriali, l’inflazione comportava la crescita dei prezzi al consumo, polverizzava i risparmi, ridimensionava i salari reali e acuiva il problema della disoccupazione.

Con la fine dei governi di coalizione e l’inizio del centrismo permesso dai risultati elettorali del 18 aprile, la CGIL, che fino ad allora aveva difeso i salari e tutelato l’occupazione mediante il blocco dei licenziamenti, non fu più in grado di opporre una linea di resistenza alla politica economica governativa che, nonostante il successo sul piano del risanamento finanziario, ebbe forti costi sociali, soprattutto in termini di disoccupazione. In un contesto caratterizzato dall’aggravarsi della situazione occupazionale e dalla perdita del potere d’acquisto dei salari

³⁰ *Costituzione delle Commissioni Femminili*, in: “Notiziario CGIL”, a. II, n.5, 20 febbraio 1948, p.135.

era difficile che le C.F. potessero essere organi capaci di impostare un'azione rivendicativa volta a risolvere i problemi del lavoro femminile, quando anche la CGIL si chiudeva in una linea salariale difensiva³¹ tesa a salvaguardare i risultati già raggiunti e a non compromettere l'unità interna del sindacato.

Certo è anche vero che al I° Congresso nazionale unitario della CGIL (Firenze, 1-7 giugno 1947) Di Vittorio aveva ancora insistito sul valore positivo dell'attività svolta dalle commissioni femminili, affermando che dal Congresso di Napoli queste strutture erano riuscite a porsi al centro dell'attività della Confederazione, delle Camere del Lavoro, delle Federazioni e di alcuni importanti sindacati locali. Di Vittorio così aggiungeva: "A mio giudizio, l'azione di queste Commissioni Consultive è stata nettamente positiva, poiché in tutti i sindacati vi è stata un'attività particolare delle donne lavoratrici. Siamo riusciti ad ottenere la soddisfazione di queste rivendicazioni particolari grazie all'attività svolta dalle donne lavoratrici attraverso queste Commissioni Consultive Femminili"³². L'intervento di Di Vittorio aveva anche rivelato come all'interno del sindacato esistesse un dibattito sul ruolo delle Commissioni femminili dovuto in parte al perdurare di pregiudizi sulla presunta « minorità » delle donne ed in parte alle critiche mosse a questi organismi da alcune esponenti della corrente cattolica. Ma d'altra parte l'esistenza all'interno della confederazione di punti di vista diversi intorno al ruolo e alle funzioni delle commissioni femminili emerse

³¹ La CGIL sottoscrisse il 30 maggio del '47 l'accordo che prorogava la tregua salariale, stabilita nell'autunno del '46, per sei mesi.

³² *I° Congresso Nazionale della CGIL* (Firenze 1-7 giugno 1947), in: "I Congressi della CGIL", cit., vol. II, p.119, c.vo mio.

chiaramente anche dagli interventi congressuali: Bianca Guidetti Serra rivendicò per queste strutture la funzione di promozione della militanza femminile, e quella soprattutto di sostegno alle rivendicazioni delle lavoratrici, mentre Franca Falcucci, portavoce della corrente cristiana, giudicò esaurita la loro funzione. Secondo quest'ultima, le commissioni femminili erano nate "per la legittima preoccupazione che avevano tutte le correnti di rendere comunque possibile la partecipazione della donna alla vita sindacale" quando, nel 1945, questa era ai suoi primi passi nell'attività sociale e nella vita sindacale. "Oggi, nel 1947, - concludeva la Falcucci - [...] 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^{33,34}.

L'affermazione della Falcucci, se condivisibile sul piano generale, era però scarsamente realistica se valutata in rapporto alla concreta realtà della condizione femminile negli anni della ricostruzione. E' dunque giustificato il sospetto che in realtà l'attacco alle commissioni femminili muovesse più che dalla convinzione che queste fossero uno strumento per relegare le donne in una situazione subalterna, dall'avversione verso uno strumento che si prefiggeva in ultima analisi di favorire, eliminando le sperequazioni tra lavoratori e lavoratrici, l'espansione del lavoro femminile e la valorizzazione della donna in quanto lavoratrice.

³³ Al I° Congresso delle organizzazioni sindacali della CGIL dell'Italia liberata (Napoli, 28 gen. - 1° febbraio 1945) Maddalena Secco, operaia tessile piemontese che alla caduta del fascismo aveva iniziato il lavoro sindacale in Campania e in Puglia, chiese l'elezione di due donne nel Comitato Direttivo della CGIL, ma la sua proposta venne accettata solo in parte: fu infatti deciso che fosse sufficiente inserire una sola donna nel C.D. della Confederazione (Intervento di Di Vittorio, in: "I Congressi della CGIL", cit., vol. I, p.162).

Una presa di posizione, quindi, in linea con quella dei cattolici e della

Chiesa, in particolare di Pio XII il quale nell'ottobre del 1945, aveva ribadito che "l'ufficio della donna, la sua maniera, la sua inclinazione innata", era la maternità e il suo contributo alla società riguardava il "conoscere e risolvere i problemi delicati della vita domestica e familiare". Perciò il lavoro extradomestico veniva considerato la causa prima di ogni disordine che poteva essere evitato restituendo la donna al focolare domestico³⁵.

Le posizioni espresse al congresso rispettivamente da Bianca Guidetti Serra e dalla Falcucci riflettevano dunque da un lato la concezione che la corrente democristiana aveva del ruolo che la donna doveva assumere nella società e dall'altro le convinzioni della corrente comunista e della sinistra in genere.

Le donne comuniste e socialiste, invece, ritenevano che il lavoro extradomestico avesse reso la donna più consapevole del mancato riconoscimento del proprio ruolo nella società e le avesse stimolate, perciò, a rivendicare i propri diritti. Nello stesso tempo, però, esse si rendevano conto che il parlare di lavoro femminile, separato da un contesto generale oppure contrapposto a quello maschile, limitava la portata della loro azione, riducendola a una condizione spesso subalterna e scollegata da quella generale dell'organizzazione sindacale che spesso, con la propria impostazione, tendeva ad accentuare la separatezza dell'azione delle commissioni femminili.

³⁴ *I° Congresso Nazionale della CGIL*, in: "I Congressi della CGIL", cit., vol. II, p.288.

³⁵ G.Cesareo, *La condizione femminile. Il lavoro, la famiglia, il sesso, la politica, vita privata e pubblica della donna in Italia*, Sugar Editore, Milano,1963, p.303.

Una delle responsabili della C.F.N. della CGIL, Adele Bei, nel già citato

intervento al Congresso sottolineò ad esempio la scarsa attenzione dimostrata dal sindacato al lavoro femminile, in parte perché a suo giudizio vi erano “[...] ancora troppe poche donne interessate alla vita sindacale e negli organismi dirigenti sindacali [...]”, in parte per incomprensioni all’interno del sindacato stesso che impedivano ai lavoratori di essere “[...] il sostegno di queste donne lavoratrici sfruttate e oppresse”³⁶.

Comunque la Bei³⁷, pur constatando difetti nel funzionamento della Commissione Consultiva femminile, continuava a credere nell’efficacia di questo organismo: migliorandone la struttura e rafforzandone il lavoro, infatti, si sarebbe ottenuto non solo la risoluzione dei problemi contingenti delle lavoratrici, ma anche la difesa degli interessi più generali elaborando precise rivendicazioni attraverso lo studio dettagliato delle condizioni delle lavoratrici delle varie categorie.

³⁶ *I° Congresso nazionale della CGIL*, in: “I Congressi della CGIL”, cit., vol. II, p.181.

³⁷ “Io come rappresentante di questa commissione consultiva nazionale avrei molta autocritica da farmi. E’ vero che le commissioni consultive non hanno funzionato come dovevano, ed è su questo che il Congresso dovrà dire la sua parola, dovrà migliorare la composizione di queste commissioni consultive, dovrà rafforzarle. [...] Noi non avremo risultati tangibili nel nostro lavoro se non riusciremo a rafforzare queste commissioni femminili. Sono persuasa che malgrado i difetti e le lacune verificatesi nel loro lavoro queste commissioni femminili sono state utili [...] e dobbiamo mantenerle” (*Ivi*, p.182).

1.3 Il Congresso di Genova del 1949 e le sue ripercussioni sull'autonomia di iniziativa delle commissioni femminili

Dopo la scissione sindacale e il conseguente indebolimento della CGIL la posizione della Confederazione verso le commissioni femminili era comunque destinata a mutare: nel tentativo di vincere l'isolamento politico in cui era venuta a trovarsi la CGIL fu infatti spinta a rafforzare l'immagine di sé come organizzazione capace di farsi carico degli interessi complessivi del paese attraverso l'elaborazione di un piano generale di sviluppo all'interno del quale gli obiettivi di perequazione tra la forza lavoro maschile e quella femminile passavano inevitabilmente in secondo piano.

Con il Piano del Lavoro, lanciato al Congresso di Genova del 1949, la CGIL pose in primo piano lo sviluppo delle forze produttive - da realizzare attraverso interventi di riforme e anche di nazionalizzazione -, indicato come necessario per la lotta alla disoccupazione che rimaneva il problema più drammatico del paese.

Alla ribadita assoluta centralità degli obiettivi di carattere generale dovevano necessariamente corrispondere anche scelte organizzative tese a rafforzare l'assetto verticistico e centralizzante della confederazione.

Anche l'autonomia delle commissioni femminili, e di quella nazionale in primo luogo, doveva necessariamente essere limitata o addirittura eliminata, per garantire la rispondenza piena dell'attività di queste strutture con gli obiettivi indicati come prioritari dalla Confederazione.

Nella relazione tenuta al Congresso di Genova del '49 Lama, responsabile dell'assetto organizzativo della CGIL, criticò in modo molto netto l'autonomia di cui fino a quel momento avevano goduto le commissioni femminili affermando che queste dovevano essere "commissioni di lavoro dei sindacati e delle Camere del Lavoro, non organizzazioni nell'ambito dei sindacati e delle camere del lavoro", e avrebbero dovuto dunque lavorare nei sindacati, non al di fuori, aggiungendo:

<< la Confederazione è una sola e le commissioni devono essere commissioni di lavoro che studiano i problemi dei giovani e delle donne, che propongono iniziative concrete per la propaganda e per il reclutamento tra i giovani e le donne [...] ma queste proposte devono essere sottoposte agli organi direttivi dei sindacati e delle Camere del Lavoro >>³⁸.

In realtà la C.F.N. della CGIL non aveva mai rivendicato alcuna prerogativa autonoma dal sindacato, sottolineando, fin dal 1947, che il compito delle commissioni femminili consisteva in un apporto integrativo all'azione degli organismi sindacali nei confronti della tutela delle lavoratrici.

"I contatti diretti con le lavoratrici", si precisava, "indispensabili per conoscerne le condizioni e le esigenze, devono avvenire sempre tramite e d'accordo con gli organi dirigenti di categoria, camerali e confederali, sia

³⁸ *Il Congresso nazionale CGIL* (Genova, 49 ottobre 1949), in: "I Congressi della CGIL", cit., vol. III, p.293.

per quello che riguarda le rivendicazioni di categoria, sia per qualsiasi altra attività sindacale di carattere generale”³⁹.

Anche la rottura dell’unità sindacale non aveva prodotto modifiche significative nell’assetto organizzativo delle commissioni femminili. In un comunicato diramato al momento della scissione la C.F.N. prendeva atto che la situazione, creatasi con l’allontanamento dei dirigenti della corrente sindacale democristiana, richiedeva una revisione che ancora non era stata fatta⁴⁰.

Si consigliava dunque, tenendo presente che fino a quel momento “le Commissioni Femminili venivano costituite sulla base di un rapporto fisso fra le varie correnti di maggioranza e di minoranza”, di costituire le commissioni femminili locali “con gli elementi più attivi delle varie categorie esistenti” nelle diverse località, tenendo conto delle proporzioni esistenti localmente tra le correnti sindacali ancora presenti nelle Camere del Lavoro⁴¹.

Anche all’uscita delle correnti repubblicana e socialdemocratica dalla CGIL la C.F.N. rispose con un appello alle lavoratrici perché, reagendo a questo nuovo tentativo di scissione, intensificassero gli sforzi per impedire che “elementi scissionisti” riuscissero a indebolire l’organizzazione.

Mezzo per questa mobilitazione delle lavoratrici avrebbe dovuto essere il mese di campagna di tesseramento indetto dalla CGIL “per rispondere alle manovre scissioniste” e per convincere le donne che soltanto una

³⁹ *Programma di lavoro della Commissione Femminile*, in: “Notiziario CGIL”, a. I, n.11, 20 ottobre 1947, p.8.

⁴⁰ *Nuove Commissioni Femminili*, in: “Notiziario CGIL”, a. II, n.25, 10 settembre 1948,p.644.

⁴¹ *Ivi*.

forte organizzazione sarebbe stata la condizione fondamentale di ogni successo⁴².

⁴² *La Commissione Femminile per la campagna di tesseramento*, in: "Notiziario CGIL", a. III, n.16, 10 giugno 1949, p.426.

Capitolo secondo

L'attività della Commissione Femminile Nazionale nei primi anni del dopoguerra: la richiesta della parità salariale.

Negli anni immediatamente seguenti la conclusione del conflitto mondiale la CGIL pose, tra le questioni più importanti da affrontare, la richiesta della parità salariale, consapevole della necessità di riconoscere a ciascun lavoratore, indipendentemente dal sesso, la sua funzione ed il valore del suo concreto lavoro.

L'abolizione della disparità tra i salari femminili e quelli maschili era in quel momento un obiettivo del movimento operaio internazionale, indicato ufficialmente dalla Federazione Sindacale Mondiale per realizzare il miglioramento delle condizioni economiche di tutti i lavoratori e il progresso della società.

La presa di posizione della F.S.M. era stata preceduta da una inchiesta, condotta nell'agosto del 1946 dalle centrali sindacali nazionali, sulle condizioni delle lavoratrici il cui numero era cresciuto in tutti i paesi¹.

Dall'indagine risultò che nei paesi capitalistici i salari femminili erano inferiori a quelli degli uomini, raggiungendo in alcune nazioni scarti molto elevati. Perciò la F.S.M., avvertendo la necessità di affermare il

principio secondo cui “la lavoratrice deve essere pagata secondo il vero valore del suo lavoro e non in funzione di un pregiudizio sfavorevole al

¹ *La Federazione Sindacale Mondiale in difesa dei salari femminili*, in: “Le nostre lotte”, a. III, gennaio 1952.

lavoro femminile”², decise, nella riunione del suo Consiglio generale, svoltosi a Praga nel giugno 1947, di sottoporre un progetto di risoluzione sulla parità salariale³ all’attenzione del Consiglio Economico e Sociale delle Nazioni Unite.

La risoluzione, concernente il riconoscimento da parte della F.S.M. del principio “a uguale lavoro, uguale salario”, fu infatti consegnata al Consiglio economico e sociale dell’O.N.U. nel febbraio 1948.

Nel maggio del ’48 la F.S.M., “dopo aver considerato che in gran numero di paesi la mano d’opera femminile è retribuita al di sotto della tariffa di salario fissata per la mano d’opera maschile, anche quando si tratta dell’esecuzione di un identico lavoro”, tornò ad occuparsi della questione della parità salariale votando una risoluzione che denunciava come la differenza esistente fra i salari costituiva “una sorgente di profitti supplementari per gli industriali e una forma particolare di supersfruttamento delle lavoratrici”⁴.

L’organizzazione sindacale unitaria, in accordo con le iniziative della F.S.M., affrontò la questione della parità salariale realizzando, nei primi accordi sindacali stipulati subito dopo la guerra, un notevole avvicinamento tra il livello dei salari maschili e femminili. Infatti con gli accordi del 6 dicembre 1945 e del 23 maggio 1946 fu stabilito che lo scarto tra la paga-base maschile e quella femminile, per la stessa

² *Ivi.*

³ Nel progetto di risoluzione si affermava che, dato l’aumento delle donne lavoratrici in seguito alla crescente industrializzazione, occorreva “assicurare alla donna salariata, sia nel suo interesse che in quello dei lavoratori tutti e nell’interesse del progresso economico e sociale, un salario uguale a quello della mano d’opera maschile, in uguale lavoro qualitativo e quantitativo” in modo che “le basi di remunerazione di qualsiasi lavoro, sia ad ore che a cottimo, saranno determinate in modo rigorosamente uguale per i lavoratori di ambo i sessi” (*A uguale lavoro uguale salario per tutte le donne lavoratrici*, in: “Notiziario CGIL”, a. II, n.3, 30 gennaio 1948, p.65).

categoria di lavoratori, non poteva essere superiore al 30%, sanzionando, così, un sensibile miglioramento rispetto al 50% del periodo fascista.

Questo primo successo fu comunque il frutto più di una generale ripresa del movimento operaio che non di una chiara impostazione ideale e pratica collocata all'interno di un progetto di emancipazione della donna italiana, poiché non veniva risolto il problema della valutazione obiettiva del lavoro della donna.

Nella CGIL permaneva la tendenza a considerare il problema femminile soltanto sotto l'aspetto della "protezione", e dunque senza recepire che le lavoratrici chiedevano di essere tutelate nei loro diritti. Così, anche se durante l'estate del '44 era stato concluso il "Patto della montagna"⁵, che aveva decretato la parità salariale tra operai ed operaie tessili biellesi, dopo la Liberazione la CGIL trovò difficoltà a realizzare sul piano pratico la accettazione piena della rivendicazione della parità salariale posta dalle lavoratrici.

Infatti la CGIL, ponendo al primo posto la difesa dei posti di lavoro e la propria partecipazione alla ricostruzione economica del paese, considerava la conquista della completa parità salariale come qualcosa di prematuro rispetto alla realtà del paese, che avrebbe inoltre potuto

spingere i datori di lavoro a fare a meno della mano d'opera femminile.

⁴ *La Federazione Sindacale Mondiale in difesa dei salari femminili*, in: "Le nostre lotte", a. III, gennaio 1952.

⁵ I contratti della montagna risalgono al settembre del '44 e al gennaio del '45 e sanciscono "la parità salariale - o un distacco impercettibile - per quelle lavoratrici che, nelle industrie tessili biellesi, eseguivano un lavoro uguale a quello dell'uomo" (*I contratti della montagna*, in: "Il Lavoro", a. XI, n.10-16, 9 marzo 1958).

Il sindacato preferì quindi perseguire una linea di avvicinamento tra le retribuzioni maschili e femminili che si concretizzò nei due accordi interconfederali⁶ già citati che fissarono la riduzione⁷ degli scarti nella paga - base contrattuale e nell'indennità di contingenza, rivalutata, questa, periodicamente rispetto all'andamento del costo della vita attraverso il meccanismo della scala mobile. Inoltre altra novità di questi accordi era l'introduzione di tre categorie distinte per le mansioni svolte dalle lavoratrici, di 1°, 2° e 3°, che si affiancavano alle quattro qualifiche maschili (quelle di operaio specializzato, qualificato, manovale specializzato e comune) e sostituivano dunque la classificazione unica e generica "donne", prevista dalla sistemazione contrattuale operata dal

⁶ Concordato per la perequazione delle retribuzioni dei lavoratori dell'industria dell'Italia del Nord 6 dic.'45 : Art.4- I minimi di paga base per le donne di età superiore ai 18 anni sono fissati con riferimento al minimo: dell'operaio qualificato per la 1° categoria; del manovale specializzato per la 2° categoria; del manovale comune per la 3° categoria; con la riduzione percentuale del 30 per cento per tutti i gruppi merceologici (A: metallurgici, meccanici, edili; B: gomma, conduttori elettrici, chimici; C: fabbricazione carta, spazzole, pennelli, confezioni in serie, bottoni) ferme restando le percentuali più favorevoli normalmente stabilite (Cfr. *Accordi interconfederali 1943-1966*, Roma, Conquiste del lavoro, 1967, p.32).

Concordato per la perequazione del trattamento economico dei lavoratori dell'industria nelle province dell'Italia centro - meridionale 23-5-'46 : Art. 5 - I minimi di paga per le donne di età superiore ai 18 anni sono fissati con riferimenti al minimo: dell'operaio qualificato per la 1° categoria; del manovale specializzato per la 2° categoria; del manovale comune per la 3° categoria; con la riduzione percentuale del 30 per cento per tutti i gruppi merceologici (A,B,C) ferme restando le percentuali più favorevoli normalmente stabilite (*Accordi interconfederali*, p.69). Per i minimi di paga previsti per gli uomini, vedi tabelle a p. 37.

⁷ Con gli accordi del dicembre del '45 e del maggio del '46 la differenza tra i salari delle lavoratrici e dei lavoratori veniva fissata: "nella paga base, per le operaie al di sopra dei 18 anni, 30% in meno rispetto alla paga dell'operaio della qualifica uguale o corrispondente (la 1° categoria femminile raffrontata alla 2° maschile, la 2° femminile alla 3° maschile, la 3° femminile alla 4° maschile); nella indennità di contingenza, per le lavoratrici al di sopra dei 20 anni, 13% in meno" (Cfr. I. Pisoni, *Parità di salario in Italia: lotte e conquiste delle lavoratrici dal 1861 ad oggi*, Lavoro, Roma, 1959, cit., p.110; Cfr. anche *Relazioni della Commissione parlamentare di Inchiesta sulle condizioni dei lavoratori in Italia*, vol. VII: *Indagini sul rapporto di lavoro*, t. III, Roma, 1962, pp.283-284).

fascismo, sebbene ciò significasse che le operaie continuavano ad essere escluse dalla 1° categoria, quella dell'operaio specializzato.

Gli accordi interconfederali erano il risultato della linea d'azione perseguita dalla CGIL nell'immediato dopoguerra con cui l'organizzazione puntava ad "assicurare a tutti i lavoratori il massimo dei benefici possibili"⁸, obiettivo che, tradotto nel linguaggio concreto di Di Vittorio, era espresso con l'affermazione che tutti i lavoratori dovevano avere "l'assicurazione di un piatto caldo per ogni giorno"⁹.

Si trattava di una linea che era espressione della volontà dell'organizzazione di affermare la "sua nuova dimensione politica sull'intero territorio nazionale, su tutta la massa della popolazione lavoratrice", ponendosi non come rappresentante di un settore o di una categoria della classe lavoratrice, ma facendosi interprete degli interessi di tutti lavoratori italiani per poter contribuire alla soluzione dei problemi dello sviluppo economico, sociale e politico del paese¹⁰.

All'accordo del maggio del 1946 seguì quello concluso nell'ottobre dello stesso anno che si proponeva come obiettivo fondamentale il disciplinamento del trattamento economico dei lavoratori dell'industria allo scopo di "[...] normalizzare la situazione sociale, in armonia con le necessità dei lavoratori e con le possibilità della produzione, nel quadro della politica economica e finanziaria del governo"¹¹.

⁸ *Ivi*, p.22.

⁹ Cfr. *I Congressi della CGIL*, vol. I, cit., p.110.

¹⁰ Laura Pennacchi, *La concezione del ruolo del sindacato nella CGIL dal Patto di Roma alla rottura dell'unità*, in: Accornero (a cura di) "Problemi del movimento sindacale in Italia 1943-73", Fondazione Giangiacomo Feltrinelli, "Annali", 1974-75, Milano, 1976, cit., p.257.

¹¹ Walter Tobagi, *La fondazione della politica salariale della CGIL*, in: Accornero (a cura di) "Problemi del movimento sindacale in Italia 1943-1973", cit., p.434.

Elemento ritenuto fondamentale per tale normalizzazione era la tregua salariale in cambio della quale la CGIL ottenne un aumento¹² dei minimi di paga base del 35 per cento, il periodo di ferie aumentato a dodici giorni; il riconoscimento delle festività infrasettimanali, la gratifica natalizia e la tredicesima mensilità; anche gli assegni familiari furono aumentati del 50 per cento limitatamente alla quota per i figli, ma non vi fu alcuna modifica delle sperequazioni per sesso.

Nell'accordo mancavano riferimenti espliciti alla questione della parità salariale: la Commissione Consultiva Femminile cercò comunque di ottenere che l'obiettivo della diminuzione della disparità fosse reintrodotta all'interno degli spazi di trattativa che l'accordo aveva lasciato aperti.

La mozione appositamente approvata a questo riguardo si esprimeva infatti in questi termini:

<< la Commissione Consultiva Femminile Nazionale, considerando che le trattative tra la CGIL e la Confindustria per il blocco dei salari prevedono un aumento del 35% [sulla paga base] per tutte le categorie ed un ulteriore margine di aumento del 15% da concordare per talune

categorie in sede di contratto nazionale; che la Costituente ha affermato la parità di diritti fra donna e uomo, invita la CGIL, le Camere del Lavoro, le Commissioni Consultive Femminili provinciali, le Federazioni

¹² Concordato interconfederale per la disciplina del trattamento economico dei lavoratori dell'industria (Accordo di tregua salariale) 27-10-'46 : Art.1- I minimi di paga base degli operai addetti alle aziende industriali sono aumentati fino a raggiungere i livelli risultanti dalle tabelle di cui ai concordati 6 dicembre 1945 e 23 maggio 1946, maggiorati del 35 per cento a decorrere dal primo periodo di paga che ha inizio nel mese di ottobre (Cfr. *Accordi interconfederali*, cit., p.100). Per i minimi di paga vedi tabella a p. 38.

di categoria, i partiti politici, tutte le organizzazioni femminili, ed in particolare le rappresentanti alla Costituente, a svolgere un'azione concorde per valersi del margine del 15% per diminuire la sperequazione esistente fra lavoratori e lavoratrici delle varie categorie; per richiamare la solidarietà dei lavoratori perché per le categorie suscettibili di un aumento generale del 5% (ciò che verrebbe ad aumentare anziché diminuire lo scarto esistente) si addivenga ad aumenti differenziati che avvicinino le paghe femminili a quelle maschili come è nello spirito della nuova Costituzione >>¹³.

Un commento puntuale a quanto ottenuto con questi primi accordi dalle lavoratrici italiane venne condotto sulle pagine de L'Unità da Adele Bei, una delle responsabili della C.F.N., la quale si mostrò piuttosto critica verso questi risultati: essa infatti sosteneva che, sebbene gli accordi del dicembre '45 e del maggio '46, presi a base degli aumenti salariali, avessero fissato per le lavoratrici uno scarto del 30% rispetto alla paga base dell'operaio di qualifica uguale o corrispondente, avevano comunque contribuito, insieme al nuovo accordo dell'ottobre del '46, “[...] ad un aumento della sperequazione già esistente fra il salario dell'uomo e quello della donna [...]”, venendo anzi ad aumentare lo scarto del 30% già esistente, non apportando quindi né modifiche né miglioramenti alle condizioni economico-finanziarie delle donne lavoratrici.

Pertanto Adele Bei chiedeva la solidarietà dei lavoratori tutti per porre fine a uno stato di cose che contrastava “con lo spirito dei nuovi tempi” e

¹³ *Le lavoratrici chiedono la perequazione salariale*, in: “L'Unità”, anno XXIII, n.257, 2 novembre 1946.

fare in modo che i nuovi contratti di lavoro si attenessero “allo spirito della nuova costituzione” e perché il giusto riconoscimento della funzione della donna avesse la sua concreta ed immediata attuazione¹⁴.

La C.F.N. tornava a porre la questione della parità salariale al Congresso Nazionale di Firenze del 1947: con la Mozione Unitaria delle lavoratrici italiane¹⁵, approvata in quell’occasione, la C.F.N. proponeva infatti un piano d’azione articolato in alcuni punti, considerati come tappe per la realizzazione della parità, da attuare con appoggio delle commissioni femminili periferiche e di cui i più importanti erano la “lotta per la parità di contingenza [...] e per i miglioramenti salariali che diminuiscano lo scarto esistente nelle paghe tra uomini e donne”¹⁶.

Come si vede dunque, se la conquista della parità rimaneva l’obiettivo fondamentale, per l’immediato si riteneva più realistico puntare sulla parità della contingenza. Questa impostazione gradualistica si ritrova anche nel documento programmatico approvato al termine della prima riunione della C.F.N., tenutasi a Roma il 13-14 ottobre 1947, dove, oltre al sostegno del “progetto di legge previdenziale per la tutela della maternità, già presentato dalla CGIL al Ministro del Lavoro” e la lotta contro i licenziamenti che secondo la C.F.N. colpivano soprattutto le

¹⁴ A. Bei, *Le lavoratrici e l’accordo salariale*, in: “L’Unità”, anno XXIII, n.278, 27 novembre 1946.

¹⁵ Il secondo punto della Mozione unitaria delle lavoratrici italiane, approvata al I Congresso Unitario della CGIL, riguardava il “diritto ad una giusta retribuzione”: “la lavoratrice ha diritto a che il principio “ a uguale lavoro uguale retribuzione” sanzionato nella Costituzione della Repubblica venga effettivamente realizzato nella stipulazione dei contratti collettivi. In tali contratti non dovrà pertanto più esservi una distinzione fra “paghe uomo” e “paghe donna” ma solo la distinzione delle qualifiche e dei singoli incasellamenti. Come prima attuazione di tale principio venga riconosciuto alla donna lavoratrice il diritto ad una contingenza pari a quella dell’uomo”, in: “Notiziario CGIL”, a. I, n.8, 20/9/47, p.16.

¹⁶ *Azione in difesa della lavoratrici*, in: “Notiziario CGIL”, a.I,n.8, 20 settembre 1947,p.17.

donne, si riaffermava per le lavoratrici il “diritto alla parità di contingenza”¹⁷.

Era una posizione questa che caratterizzerà la linea della C.F.N. nel periodo seguente la sconfitta delle sinistre nelle elezioni del 18 aprile e la scissione sindacale del luglio del 1948, quando obiettivi prioritari del sindacato socialcomunista divennero quelli della difesa dell’occupazione, della realizzazione del Piano del Lavoro e quelli di carattere più politico, della difesa della pace e della democrazia.

La richiesta della piena parità, come vedremo, non scompare comunque dall’orizzonte politico della Commissione Femminile del sindacato che continuò la propria azione per abbattere le disuguaglianze tra le retribuzioni dei lavoratori e delle lavoratrici, ottenendo anche dei successi come nel caso dei lanifici biellesi dove le donne che lavoravano ad uno stesso telaio degli uomini arrivarono a percepire lo stesso salario¹⁸.

¹⁷ *Programma di lavoro della Commissione Femminile*, in: “Notiziario CGIL”, a.I,n.11,20 ottobre 1947,p.8.

¹⁸ *Le donne all’avanguardia della lotta per la pace*, in: “Notiziario CGIL”, a. III, n.9, 30 marzo 1949,p.237.

6 dicembre 1945

Concordato per la perequazione delle retribuzioni
dei lavoratori dell'industria nell'Italia del Nord

Paghe orarie minime per gli uomini di età oltre i 20 anni

Gruppo A	1° zona	2° zona	3° zona
Operai specializzati	21	19,75	18,7
Operai qualificati	19	17,85	16,9
Manovali specializzati	17,9	16,85	15,95
Manovali comuni	16,5	15,5	14,7

Gruppo B			
Operai specializzati	20	18,8	17,8
Operai qualificati	17,9	16,85	16,2
Manovali specializzati	17	16	15,15
Manovali comuni	15,6	14,65	14

Gruppo C			
Operai specializzati	19	17,85	16,9
Operai qualificati	17	16	15,15
Manovali specializzati	16,15	15,2	14,4
Manovali comuni	14,8	14	14

23 maggio '46

Concordato per la perequazione del trattamento economico
dei lavoratori dell'industria nelle province dell'Italia centro-meridionale

Tabelle delle paghe

Gruppo A	1° zona	2° zona	3° zona	4° zona
Operai specializzati	21	19,75	18,7	18,05
Operai qualificati	19	17,85	16,9	16,35
Manovali specializzati	17,9	16,85	15,95	15,4
Manovali comuni	16,5	15,5	14,7	14,2

Gruppo B				
Operai specializzati	20	18,8	17,8	17,2
Operai qualificati	18,1	17	16,1	15,55
Manovali specializzati	17,05	16,05	15,2	14,65
Manovali comuni	15,7	14,75	14	14

Gruppo C				
Operai specializzati	19	17,85	16,9	16,35
Operai qualificati	17	16,15	15,3	14,8
Manovali specializzati	16,2	15,25	14,4	14,2
Manovali comuni	14,9	14	14	14

Accordi interconfederali 1943-1966, Roma, Conquiste del Lavoro, 1967, p.32 e p.69

Capitolo terzo

L'azione per la tutela della maternità e l'approvazione della legge Noce.

Accanto all'azione tesa, se non alla eliminazione, alla attenuazione della disparità salariale, la CGIL accompagnò fin dal momento della sua ricostituzione la richiesta della tutela e della salute della donna lavoratrice e quella della creazione di un'opportuna rete di servizi sociali.

In realtà la CGIL non giunse subito all'affermazione del principio secondo cui al diritto della lavoratrice alla maternità doveva essere riconosciuto un valore sociale che quindi richiedeva “non più la tutela della lavoratrice madre, ma la tutela della maternità e dell'infanzia, cui la società *doveva* provvedere”¹. Nell'immediato dopoguerra e nel corso degli anni '50 il sindacato affrontò il problema della maternità basandosi sulla concezione di tutela della specifica funzione naturale della donna che la Costituzione stessa aveva affermato.

La tutela della maternità delle lavoratrici è infatti uno dei principi sanciti nella seconda parte dell'art. 37, I comma della Costituzione, dove è prescritta la “speciale adeguata protezione”² della lavoratrice madre e della sua prole.

¹*Rassegna sindacale*, quaderno n. 54-55, maggio - agosto 1975, pag. 32.

²c.c. “ La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. (1) Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione ”.

L'effetto di questo articolo senza un'azione di difesa del posto di lavoro da parte del sindacato poteva anche essere quello, certo non voluto dal legislatore, di favorire l'espulsione delle donne dai luoghi di lavoro in cui si sarebbe dovuta applicare la protezione legislativa. Perciò la Commissione Femminile Nazionale, in sintonia con la posizione della CGIL, cercò, prima ancora dell'approvazione della Carta Costituzionale, di giungere all'approvazione di una legge di tutela della maternità.

Il primo progetto su questa materia, di cui venne dato annuncio al Congresso di Firenze, fu formulato dalla Commissione Femminile a fine agosto 1947 per poi essere presentato in ottobre al ministero del Lavoro sotto forma di articolato di legge. Esso prevedeva l'estensione della maternità a tutte le donne lavoratrici, il periodo di riposo pagato al 100%, l'obbligatorietà dei nidi d'infanzia e delle sale di allattamento nei luoghi di lavoro³.

Il progetto venne poi ripreso ed elaborato come proposta di legge da Teresa Noce, segretaria generale della FIOT, che lo presentò al Parlamento nel giugno 1948³ con il titolo "Tutela fisica ed economica delle madri lavoratrici".

Dunque l'impegno dell'organizzazione sindacale e della C.F.N. in particolare per l'approvazione di una legge che "tutelasse proprio

tutte le mamme che lavoravano, non importa quando né dove né

³ Cfr. M. L. Righi, *L'azione delle donne nella CGIL: 1944-1962*, cit., p.72.

³ Proposta di legge del dep. Teresa Noce, ann. il 14 giugno 1948 (C. n.32): Per la tutela della maternità.

come”⁴ era iniziato anticipatamente fin dal momento in cui si erano aperti i lavori della Costituente, perché, come afferma Teresa Noce nella sua autobiografia, c’era consapevolezza che il cammino verso una legge di tutela “sarebbe stato lungo e difficile”⁵.

La dirigente del PCI aggiunge anche che il testo del progetto scaturì da riunioni, comizi, assemblee operaie nelle fabbriche ed incontri con esperti sindacalisti, medici e giuristi: ogni articolo venne discusso dalle lavoratrici interessate, “corretto e rielaborato in grandi assemblee di donne e di madri, redatto poi definitivamente da una commissione eletta dalle stesse”⁶.

Sempre Teresa Noce, in un articolo apparso sul Notiziario della CGIL nell’ottobre del ’48, aveva definito questo progetto una <<legge popolare>>, approvata dal paese prima che dal parlamento in quanto attesa dalle “operaie come le contadine, le impiegate come le casalinghe, le mamme di Torino e di Milano come quelle di Matera e di Nuoro, di qualunque fede politica e di qualunque tendenza”⁷.

Il contenuto della proposta di legge viene così sintetizzato dalla dirigente del PCI nella sua autobiografia: “la tutela fisica doveva cominciare dall’inizio della gravidanza ed estendersi anche dopo il parto. E doveva proteggere non solo la mamma, ma anche il bambino. Per questo chiedemmo sale di allattamento attrezzate sul

⁴ T. Noce, *Rivoluzionaria professionale*, Bompiani, Milano, 1977, cit., p.406.

⁵ *Ivi*, cit., p.407.

⁶ Cfr. T. Noce, *Rivoluzionaria professionale*, cit., p.408.

⁷ *Una legge popolare: tutela della maternità*, in: “Notiziario CGIL”, a. II, n.30, 30 ottobre 1948, pp.769-770.

luogo di lavoro o il permesso pagato perché la mamma potesse uscire per allattare il figlio, per questo richiedevamo asili nido sul luogo di lavoro, oppure nei quartieri di abitazione e nei paesi. [Perciò] presentammo una formulazione che richiedeva sempre e in ogni caso l'asilo nido, ma che lasciava alle commissioni interne, sul luogo di lavoro e alle organizzazioni sindacali locali la facoltà di accordarsi sulla possibilità di creare l'asilo nido in fabbrica o localmente, ma sempre gratuito per le lavoratrici e a spese dei datori di lavoro”⁸.

Per sensibilizzare le donne lavoratrici sul problema della tutela della maternità, mentre il progetto legge Noce arrivava alla Camera, la C.F.N. inviò una circolare a tutte le C.F. provinciali in cui poneva l'attenzione sulla necessità di far conoscere a tutte le lavoratrici un aspetto della legge sulla maternità del 1934, riguardante il certificato di gravidanza. La lavoratrice gestante spesso presentava infatti il certificato medico, comprovante il suo stato di gravidanza, al sesto ed anche al settimo mese, rischiando così di essere licenziata perché informava in ritardo il datore di lavoro della propria condizione dal momento che la legge del 1934, allora vigente, faceva obbligo “alla lavoratrice in stato interessante di presentare al datore di lavoro il certificato medico al quarto mese di gravidanza”. La C.F.N. invitava pertanto tutte le lavoratrici, in attesa dell'approvazione a legge del progetto Noce, a tener presente la norma sopra accennata in modo da poter essere tutelate di fronte alla minaccia di licenziamento⁹.

⁸ Cfr. T. Noce, *Rivoluzionaria professionale*, cit., pp.407-408.

⁹ *Obbligo di presentazione del certificato di gravidanza*, in: “Notiziario CGIL”, a. II, n.17, 20 giugno 1948, p.439.

La risposta delle commissioni femminili provinciali alle sollecitazioni di quella nazionale perché s'impegnassero in un lavoro di mobilitazione delle lavoratrici sui contenuti del progetto di legge fu piuttosto ampia: in molte realtà provinciali tra cui Cremona, Venezia, Siena, Reggio Emilia, Salerno e Napoli, si era tra l'altro riusciti ad ottenere la proroga dell'accordo interconfederale per la tutela delle gestanti che scadeva il 30 giugno 1947.

Uno degli obiettivi del lavoro di mobilitazione condotta in vista dell'approvazione del progetto Noce, era la contestazione del disegno di legge¹⁰ presentato dal ministro del Lavoro Amintore Fanfani per la tutela della maternità che, secondo la CGIL, accoglieva “solo le proposte degli agrari e dei datori di lavoro del credito-assicurazioni”, ed era andato addirittura “al di là delle stesse proposte degli industriali togliendo alle madri lavoratrici dell'industria parte delle conquiste già realizzate”, senza accogliere “nessuna delle rivendicazioni delle madri lavoratrici”¹¹.

Dopo due anni di discussione parlamentare, venne infine elaborato un testo congiunto in cui venivano stabiliti 5 mesi di riposo pagato

al 100% del salario con l'estensione della tutela a tutte le lavoratrici, comprese quelle dell'agricoltura a qualunque titolo.

Il testo di legge approvato dal Parlamento sulla “Tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri”, promulgato il 26 agosto 1950,

¹⁰ Disegno di legge pres. il 2 luglio 1948 dal Min. del lavoro e previdenza sociale Fanfani (C. n.37, S. n.1209): Tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri.

¹¹ T. Noce, *Una legge popolare: tutela della maternità*, in: “Notiziario CGIL”, a. II, n.30, 30 ottobre 1948, p.769.

era invece leggermente peggiore rispetto a quello approvato in Commissione: prevedeva infatti l'estensione del periodo di interdizione dal lavoro, fino ad un massimo di tre mesi prima del parto e otto settimane dopo il parto, riposi giornalieri per allattamento, indennità giornaliera dell'80% della retribuzione per tutto il periodo di assenza obbligatoria dal lavoro, divieto di licenziamento durante il periodo di gestazione, dietro regolare certificato medico. La legge si applicava solo alle categorie dell'industria, mentre restavano escluse dalla tutela le mezzadre, le coltivatrici dirette e le impiegate dello Stato, che invece come abbiamo visto erano comprese nel progetto Noce.

L'applicazione della tutela non era prevista neppure per le lavoratrici a domicilio: per loro fu fissato solo un modesto assegno di maternità che permise agli imprenditori di continuare a preferire il lavoro femminile << non protetto >> dato che gli oneri connessi alla maternità venivano interamente scaricati sulle lavoratrici.

Dopo l'approvazione della legge, l'azione della Commissione Femminile fu dunque indirizzata alla richiesta dell'estensione della tutela alle categorie rimaste escluse in sintonia, ancora una volta, con la presentazione da parte di Teresa Noce di una proposta di emendamento alla legge n.860 che prevedeva l'estensione della tutela in particolare alla categoria delle mezzadre.

La Commissione Femminile invitò dunque tutte le strutture provinciali a mobilitare le donne su questo obiettivo, promuovendo conferenze a cui dovevano essere invitati i medici che avrebbero dovuto documentare come il lavoro compiuto dalle mezzadre fosse

bisognoso di tutela come quello delle categorie di lavoratrici interessate dalla legge¹².

Il successivo impegno della Commissione Femminile riguardò la richiesta dell'emanazione del regolamento relativo all'applicazione della legge n.860. Infatti il problema della tutela della maternità non era stato completamente risolto con la pubblicazione del testo approvato: rimanevano incertezze nell'interpretazione che erano utilizzate dai datori di lavoro per rimandarne l'applicazione. La Segreteria della CGIL, di fronte a numerosissimi reclami di "organizzazioni e singole lavoratrici" che lamentavano infrazioni di vario tipo, da parte dei datori di lavoro, propose alle Camere del Lavoro di procedere nell'ambito delle rispettive province e in ciascun sindacato, ad una accurata inchiesta sul modo in cui la legge veniva applicata nelle singole aziende, così da evidenziare "i casi più diffusi e più gravi di violazioni alle singole sue norme"¹³.

L'inchiesta doveva interessare il maggior numero possibile di ditte in cui si era impegnata manodopera femminile per denunciare le infrazioni e classificarle in modo dettagliato: se esistevano licenziamenti di donne incinte in periodo di divieto, inosservanza del periodo di riposo prima o dopo il parto, mancato pagamento di riposo nel periodo di allattamento, mancata istituzione delle camere di allattamento e degli asili - nido; inoltre per ogni singolo caso

¹² Archivio Confederterra (b.59 20), *Progetto legge per la tutela della maternità*, Prot. n.2071, Roma, 4 luglio 1950.

¹³ Archivio CdL, CGIL, *Applicazione della legge 26 agosto 1950 n.860 per la "tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri"*, circ. n.934, Prot. n.20581, Roma 23 ottobre 1952.

dovevano essere indicati il nome e il cognome delle lavoratrici a cui l'infrazione si riferiva¹⁴.

Nel corso degli anni '50 le commissioni femminili continueranno la lotta per l'applicazione della legge sulla tutela delle lavoratrici madri: la C.F. della CdL di Firenze, creata al I° Convegno Provinciale del 23 febbraio 1945, e di cui facevano parte Albertina Pistolesi, unica donna entrata nel consiglio direttivo, le due comuniste Elsa Massai e Dina Bitossi, e la democristiana Vincenzina del Vecchio¹⁵, si farà sostenitrice della "Giornata nazionale in favore della legge sulla tutela delle lavoratrici madri". In quell'occasione vennero avanzate alcune rivendicazioni, per soddisfare le esigenze delle lavoratrici: si faceva richiesta di due ore retribuite per l'allattamento, con facoltà per le lavoratrici, di disporre di queste due ore a seconda delle loro esigenze qualora queste non fossero state pagate; l'indennità di << mancato asilo >> in misura di £5000 al mese; l'abolizione del licenziamento per quelle donne che si sposavano o partorivano in quelle aziende dove il regolamento imposto dalla direzione prevedeva provvedimenti di questo tipo¹⁶.

Sul problema del licenziamento delle lavoratrici gestanti o puerpere intervenne nuovamente Teresa Noce presentando in Parlamento una

¹⁴ *Ivi*.

¹⁵ A. Del Conte, *L'esperienza unitaria 1944-48*, in: "La Camera del Lavoro di Firenze dalla Liberazione agli anni Settanta", Napoli, Edizioni Scientifiche Italiane, 1991, cit., p.22.

¹⁶ Archivio CdL, *Giornata nazionale per l'applicazione e l'estensione della legge sulla tutela delle lavoratrici madri*, in: Bollettino a cura della C.F. della CCdL di Firenze, 26 aprile 1956.

proposta di legge che la X Commissione della Camera dei Deputati approvò nel dicembre 1950 ¹⁷.

L'impegno delle commissioni femminili si rivolse dunque ad assicurare il rispetto di tale legge: a questo proposito la C.F. della CdL di Firenze invitò, in una mozione dell'ottobre 1952, tutte le donne a porre in ogni luogo di lavoro la richiesta di garantire il divieto di licenziamento delle lavoratrici gestanti, di assicurare la costruzione di asili nido aziendali e interaziendali, infine di accelerare l'emanazione da parte del Governo del regolamento della legge sulla tutela della maternità. Tale divieto fu ribadito dal regolamento¹⁸ approvato dal Consiglio dei Ministri il 22 aprile 1953 che, inizialmente, fu considerato dalla CGIL un successo perché la legge sulla tutela della lavoratrici madri poteva finalmente avere completa applicazione. Ma, ben presto, la Commissione Femminile criticò il regolamento poiché limitava alcune disposizioni della legge stessa, fissando l'esclusione di alcune categorie da alcuni benefici e limitando l'assistenza alle lavoratrici agricole. Infatti in vari articoli del regolamento erano previste decadenze dai diritti conosciuti, come, per esempio, "l'art.9, per le lavoratrici che senza giustificato motivo si sottraggono alle visite mediche e ad altri controlli, prevede la decadenza da ogni diritto [mentre] la legge non

¹⁷ La nuova legge stabiliva che, "a decorrere dal 3 novembre 1950, data di pubblicazione della legge 26 agosto 1950 n.860, sulla tutela fisica ed economica delle madri lavoratrici, i datori di lavoro non possono licenziare le proprie dipendenti gestanti o puerpere, a meno che non si rendano colpevoli di infrazioni al contratto di lavoro" (*Divieto di licenziamento delle gestanti e puerpere*, in: "Notiziario CGIL", a. IV, n.35-36, 30 dicembre 1950, p.869).

¹⁸ D. P. R. 21 maggio 1953, n.568 - Regolamento per l'attuazione della L.26 agosto 1950, n.860, sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri.

prevede alcuna condizione né alcuna decadenza, e non si può ammettere che sia il regolamento a introdurre tali limiti”¹⁹.

La difficoltà di far rispettare le norme che tutelavano le madri lavoratrici emergeva in un contesto, quello degli anni '50, caratterizzato da una grande offensiva padronale tendente a limitare i diritti e le libertà dei lavoratori sul luogo di produzione e che per le lavoratrici spesso si concretizzava con i licenziamenti in caso di maternità o anche di matrimonio e soprattutto con la diffusione dei contratti a termine.

¹⁹ *Il “Regolamento” varato dal Governo limita gravemente i benefici sanciti dalla legge sulla tutela della maternità*, in: “Notiziario CGIL”, a. VII, n.14-15,31 luglio - 15 agosto '53,p.413.

Capitolo quarto

La C.F.N. nei primi anni '50: la difesa dell'occupazione e della Pace e il nuovo impegno per la realizzazione della parità salariale

4.1 La mobilitazione per la difesa della pace

La conclusione degli anni '40 fu caratterizzata, oltre che dall'azione tesa all'approvazione della legge sulla tutela della maternità, da un nuovo impegno della CGIL nella partecipazione alla ricostruzione economica del Paese. Nonostante fosse venuta meno la possibilità per le sinistre di apportare un cambiamento nella struttura socio - economica del Paese a causa della loro estromissione dal governo nel maggio del '47, la CGIL riconfermò la volontà espressa al Congresso di Napoli del '45 di adottare “un piano di ricostruzione economica che operasse come strumento di solidarietà e di effettiva unità nazionale nel senso di procedere ad una più equa distribuzione dell'industria in tutte le province italiane”¹, presentando al Congresso di Genova del '49 il Piano di Lavoro, poi discusso alla Conferenza economica nazionale (Roma, 18-20 febbraio 1950). Esso non pretendeva di pianificare l'economia nazionale, ma

¹ Laura Pennacchi, *Economia, politica e sindacato (1947-1955)*, in “Rassegna Sindacale”: Quaderno n.70, p.31.

proponere interventi in ambiti ben determinati quali quello della produzione e distribuzione dell'energia elettrica, delle bonifiche agricole, dell'edilizia popolare e delle infrastrutture.

Il piano era aperto alla collaborazione di tutti i ceti lavoratori e rappresentava per la CGIL un tentativo di uscire dall'isolamento prodotto dalla fine dei governi di unità nazionale e dalla scissione sindacale e destinato a divenire più pesante nel corso degli anni '50.

La C.F.N. si occupò immediatamente della diffusione del Piano del Lavoro, inviando direttive alle C.F. provinciali “sulla necessità di organizzare riunioni, comizi, conferenze, manifestazioni pubbliche nelle città e nelle campagne, nelle aziende e nei quartieri, per farlo conoscere a tutte le lavoratrici [...]”². La C.F.N. recepì dunque l'importanza che la CGIL attribuiva alla collaborazione di tutti i lavoratori per la realizzazione del Piano e cercò al tempo stesso di inserire all'interno di questo progetto elementi e obiettivi concernenti la condizione specifica della donna lavoratrice. Attraverso una circolare, essa infatti comunicava la decisione di popolarizzare il Piano attraverso un linguaggio semplice che potesse essere compreso dalle donne di tutti gli strati sociali che avrebbero partecipato alle riunioni. Soltanto in questo modo si sarebbero potute gettare le basi per un'azione concreta d'indagine “sulla situazione reale delle donne, sui contratti di lavoro non rispettati, sulle condizioni igieniche dei luoghi di lavoro, sulla mancata applicazione delle leggi che tutelano il lavoro femminile [...]”³.

² *Attività della Commissione Femminile*, in: “Notiziario CGIL”, a. 1949, p.857.

³ *Ivi*.

E di nuovo nella riunione del 10-11 giugno 1950 con il documento intitolato « Le donne per il Piano del Lavoro contro lo sfruttamento, per la difesa dei salari per la pace» la C.F. tornava a insistere sulla necessità di realizzare inchieste e convegni di fabbrica attraverso cui documentare l'aumento dello sfruttamento delle lavoratrici realizzato con “una maggiore assegnazione di macchine, il taglio dei tempi di lavoro, la non applicazione dei contratti, il non rispetto delle leggi, l'abuso delle multe inflitte alle lavoratrici per i più piccoli sbagli e per i più futili motivi”⁴.

Le inchieste furono condotte mediante questionari rivolti alle lavoratrici delle singole categorie i cui risultati vennero utilizzati per elaborare, “reparto per reparto ed ufficio per ufficio” e dopo concrete discussioni sulle reali condizioni di vita e di lavoro delle lavoratrici, “quaderni di rivendicazioni” che divenivano oggetto di dibattito in convegni provinciali femminili appositamente organizzati⁵.

I risultati delle inchieste, svolte in molte province italiane, furono analizzati dalla C.F.N. che riconobbe l'impegno dimostrato dalle strutture locali ma al tempo stesso mise in luce alcuni difetti emersi nella realizzazione del lavoro: l'incapacità di uscire dalla dimensione della fabbrica per poter interessare l'opinione pubblica ai problemi del lavoro femminile, le difficoltà dimostrate dalle responsabili delle commissioni femminili nel coordinare un lavoro di indagine molto vasto che prevedeva inchieste sulle condizioni delle lavoratrici appartenenti ad ogni categoria. La maggioranza delle conferenze era stata infatti il risultato di

⁴ *Le nostre lotte*, maggio - giugno 1950, numeri 8-9.

⁵ *Dalle nostre inchieste per il piano del lavoro contro lo sfruttamento per la difesa dei salari*, in: “Le nostre lotte”, luglio - agosto 1950, n-10-11.

“riunioni sindacali ristrette alle organizzate nella CGIL” e non erano riuscite dunque a coinvolgere “tutte le maestranze della fabbrica”. Solo in questo modo invece si sarebbe riusciti a far conoscere anche all’esterno le condizioni delle lavoratrici, passando “immediatamente dal piano della propaganda e delle inchieste a quello della lotta per la realizzazione delle rivendicazioni poste”⁶.

Su questo ultimo punto appare interessante la risposta delle responsabili della C.F. della CCdL fiorentina che ammettevano di aver trovato ostacoli non tanto nell’opposizione di forze di diversa appartenenza politica, quanto nella difficoltà nella “messa in atto del lavoro” da parte delle responsabili delle commissioni femminili, delle attiviste sindacali, e delle rappresentanti dell’UDI, che avevano dato “il massimo contributo” alla campagna senza però riuscire a “realizzare praticamente le iniziative anche le più giuste”⁷.

Un altro limite dell’inchiesta evidenziato dalla C.F.N. era quello di essere rimasta circoscritta alle sole lavoratrici operaie, nonostante che le direttive emanate dal centro avessero stabilito che il compito delle commissioni femminili era quello di interessare “a questa campagna tutte le lavoratrici dell’azienda, dalla manovale alla dattilografa; alla contabile, e tutte le categorie; da quelle dello stato a quelle a domicilio, e alle mezzadre”⁸.

Comunque l’iniziativa lanciata dalla C.F.N., oltre a rilevare soprattutto la

⁶ *Ivi.*

⁷ *Come migliorare il lavoro per le inchieste*, in: “Le nostre lotte”, novembre - dicembre, 1950, n.14.

⁸ *Dalle nostre inchieste per il piano del lavoro contro lo sfruttamento per la difesa dei salari*, in: “Le nostre lotte”, luglio - agosto 1950, n-10-11.

presenza nei luoghi di lavoro di fattori nocivi per la salute delle donne, l'insufficienza dei salari femminili e il mancato rispetto della legge sulla maternità, servì indubbiamente da stimolo per l'attivizzazione delle lavoratrici le quali furono in grado di creare un vasto movimento di mobilitazione che ebbe anche contenuti accentuatamente politici nel momento in cui la CGIL, in conseguenza dello scoppio della guerra di Corea e dell'aggravarsi della contrapposizione tra i due blocchi, lanciò l'iniziativa della costituzione dei Comitati in difesa della pace e della raccolta di firme contro le armi atomiche e contro la presenza dei controllori americani.

Fin dal 1949, in occasione della festa della donna, Di Vittorio aveva pronunciato un discorso in cui denunciava il Patto Atlantico non solo come espressione della volontà americana di creare “degli schiavi, dei servi” per condurre “una guerra per abbattere il socialismo”, ma anche come minaccia all'O.N.U., l'organizzazione creata a conclusione della seconda guerra mondiale per garantire la pace permanente⁹.

Di Vittorio affermava che il compito di lottare per la pace spettava soprattutto alle donne: in ogni luogo in cui si fossero trovate, “a cominciare dalla casa, dal caseggiato, dai vicini, dai bottegai, [...] nei luoghi di lavoro”, esse avrebbero dovuto essere le “propagandiste della Pace”¹⁰ per essere da esempio a tutti i lavoratori poiché la difesa della pace era un diritto da difendere come condizione indispensabile per la conquista della sicurezza sociale nell'interesse del Paese e dell'intera umanità¹¹.

⁹ *Le donne all'avanguardia della lotta per la pace*, in: “Notiziario CGIL”, a. III, n.9, 30 marzo 1949, p.236.

¹⁰ *Ivi*.

¹¹ Cfr. *Notiziario CGIL*, a. IV, n.3, 30 luglio 1950, p.59.

L'inizio della guerra di Corea, avvenuto soltanto pochi mesi dopo, e il conseguente aggravamento dello scontro tra i due blocchi che rendeva ancora più concreta la minaccia di un conflitto nucleare, accentuò la mobilitazione sul tema della pace da parte della CGIL che, in sintonia con la risoluzione approvata al Congresso della F.S.M. relativa alla lotta dei lavoratori contro la guerra, lanciò, un'iniziativa per il mantenimento della pace, tesa a coinvolgere anche le altre confederazioni, la CISL e la UIL, in un'azione che aveva come scopo la pressione sul governo italiano e, tramite le internazionali sindacali, sull'ONU per giungere alla convocazione di una conferenza internazionale per il disarmo generale¹².

Il risultato più significativo di questa mobilitazione, come abbiamo prima accennato, fu raggiunto con il lancio dell'obiettivo della creazione nei luoghi di lavoro dei Comitati di difesa della pace per la realizzazione dei quali dovevano impegnarsi sia le CdL che le Federazioni di categoria.

Scopo dei comitati aziendali era quello di far avvertire la difesa della pace come un bisogno comune a tutto il popolo in particolar modo ai lavoratori che, partendo da questo bisogno fondamentale nelle fabbriche, nelle officine e in ogni luogo di lavoro, avrebbe messo in moto un processo unitario che avrebbe coinvolto anche i lavoratori "indipendenti o aderenti alle organizzazioni sindacali scissioniste"¹³.

La C.F.N., in accordo con l'U.D.I, attraverso la circolare del 25 gennaio 1950, propose alle C.F. delle CdL e dei Sindacati l'iniziativa di invitare

tutte le donne a sottoscrivere un impegno di pace durante lo svolgimento di riunioni di lavoratrici da convocare nelle fabbriche; qualche mese

¹² Maria Lorini, *Trent'anni di lotte delle lavoratrici italiane*, in: "Rassegna Sindacale Quaderni", anno XIII, n.54-55, maggio - agosto 1975.

¹³ Cfr. "Notiziario CGIL", a. IV, n.3, 30 luglio 1950, cit., p.60.

dopo, nel giugno dello stesso anno, tornò a premere sulle strutture femminili provinciali perché dessero tutto il loro contributo alla campagna per le firme contro la bomba atomica, mobilitando tutte le lavoratrici¹⁴.

L'impegno della lotta contro la guerra di Corea si legava alla protesta condotta dalle commissioni femminili contro la generale pratica del riarmo che in Italia era cominciata dal 1949 con il programma Mutual Defense Assistance Program per la fornitura di materiali americani, un programma questo che in quel momento rientrava ancora "nell'ambito di piani relativamente modesti, le cui finalità rispondevano principalmente al limitato obiettivo di attrezzare le forze armate italiane a garanzia della sicurezza interna"¹⁵.

Ma, proprio con la guerra di Corea, la situazione cambiò dato che le commesse americane, invece di contribuire in modo rilevante ad un rinnovamento tecnologico degli impianti industriali, finirono per sostenere soprattutto la produzione di munizioni, la cantieristica navale e l'aeronautica, contribuendo anche a sviluppare una campagna di pressioni e di lezioni di anticomunismo sulle forze politiche ed economiche italiane.

L'allocazione delle commesse americane divenne infatti "l'occasione per esigere dalle aziende interessate un impegno diretto per l'estromissione della CGIL o l'emarginazione dei suoi iscritti"¹⁶. La risposta della Confederazione socialcomunista a questa campagna fu particolarmente

¹⁴ *La campagna per l'appello di Stoccolma*, in: "Notiziario CGIL", a. IV, n.17, 20 giugno 1950.

¹⁵ Federico Romero, *Gli Stati Uniti in Italia: il Piano Marshall e il Patto atlantico*, in: "Storia dell'Italia repubblicana", Torino, Giulio Einaudi Editore, vol. I, 1994, p.275.

¹⁶ *Ivi*, p.280.

dura e anche la C.F.N. fu direttamente impegnata in questa azione: con la circolare del 6 febbraio 1950 essa invitava tutte le commissioni femminili a favorire, in occasione della celebrazione dell'8 marzo, manifestazioni contro la guerra o a promuovere iniziative in difesa della pace come "lettere scritte dai bambini e particolarmente dai piccoli mutilati di guerra ai portuali, esortandoli a non scaricare le armi; lettere di madri di caduti ai lavoratori e alle lavoratrici delle fabbriche che già stanno producendo materiale bellico, suggerendo loro di chiedere invece produzione di pace, attraverso la realizzazione del << Piano >> della CGIL"¹⁷.

Le commissioni femminili avrebbero anche dovuto occuparsi della diffusione dei cinque punti dell'Appello del Comitato Mondiale dei Partigiani della Pace che reclamavano la fine della corsa agli armamenti, la proibizione delle armi atomiche, la fine delle guerre di intervento condotte in Indonesia, in Malesia e nel Viet Nam, la fine di ogni repressione contro i Partigiani della Pace ed infine la stipulazione di un patto di pace tra le cinque grandi potenze¹⁸.

Numerose manifestazioni si svolsero in molte città tra cui Milano, Livorno, Arezzo, Prato, Firenze, Napoli a sostegno delle iniziative per raccogliere le firme in calce all'appello per un patto di pace fra le grandi potenze e per sostenere la campagna a favore dei bambini coreani.

A Firenze si ebbe una larga mobilitazione in difesa della pace condotta soprattutto da parte dei gruppi operai più politicizzati che, attraverso

¹⁷ *Per la celebrazione dell'8 marzo*, in: "Notiziario CGIL", a. IV, n.4, 10 febbraio 1950, p.102.

¹⁸ *Notiziario CGIL*, a. IV, n.3, 30 gennaio, 1950, p.61.

scioperi, manifestazioni e interruzioni del lavoro, crearono un forte legame tra le questioni di carattere politico - internazionale e quelle del lavoro, in modo particolare la diffusione della disoccupazione, lo sfruttamento nelle fabbriche ed il carovita¹⁹.

La mobilitazione per la pace veniva dunque ad intrecciarsi con un'azione volta sia alla difesa dell'occupazione, di fronte alla massiccia ondata di smobilitazioni e di ristrutturazioni che si concretizzava in licenziamenti di massa, sia alla salvaguardia delle libertà e dei diritti dei lavoratori sui luoghi di lavoro. Su quest'ultimo punto la C.F.N. invitava le lavoratrici a portare avanti con slancio la lotta in difesa delle loro libertà e della loro dignità” nei luoghi di lavoro attraverso la compilazione di memoriali che potevano permettere, attraverso convegni o dibattiti, di far conoscere all'opinione pubblica il modo in cui il padronato tendeva a “soffocare nelle fabbriche le libertà dei lavoratori”²⁰.

Gli appelli dei primi anni '50 della C.F.N. per mobilitare le donne in difesa della pace erano finalizzati a creare un vasto movimento contro la corsa al riarmo, capace di inserire le lavoratrici italiane in un contesto internazionale.

Per questo la mobilitazione delle lavoratrici si orientò intorno all'iniziativa di inviare “alle donne delle cinque grandi potenze - URSS, Cina, Francia, Gran Bretagna e Stati Uniti -“ bandiere e messaggi come simboli

¹⁹ G. Dinucci, *Gli anni della repressione antisindacale (1948-1955)*, in: Z. Ciuffoletti, M. G. Rossi, A. Varni (a cura di) “La Camera del Lavoro di Firenze dalla Liberazione agli anni Settanta”, Napoli, Edizioni Scientifiche Italiane, 1991, pp. 114-116.

²⁰ CFN, *Difesa pace e libertà democratiche*, Prot. n.5318, circ. n.149, Roma , 16 marzo 1955.

“dell’unità delle donne del mondo intero contro le minacce di guerra”²¹. Fu questo anche il senso dell’appello rivolto alle lavoratrici di tutto il mondo dalle delegate della Conferenza Internazionale delle Lavoratrici, che si svolse a Budapest nel giugno del 1956, per “l’interdizione della produzione, dell’accumulazione, degli esperimenti e dell’uso delle armi atomiche e termonucleari”²².

La lotta per la difesa della pace era quindi centrale nell’azione della C.F.N. poiché ad essa si legavano le possibilità di realizzare le rivendicazioni delle donne: l’affermazione di una nuova condizione della donna nel lavoro e nella società urtava infatti con la logica della politica del riarmo che, generando tensioni e divisioni, avrebbe causato ulteriori ritardi nello sviluppo economico e sociale italiano.

Il massimo di quest’impegno politico fu anche raggiunto con l’organizzazione di grandi scioperi generali contro la legge elettorale maggioritaria, definita “legge truffa”, che la mobilitazione promossa dalle sinistre riuscì comunque a non fare scattare.

²¹ Maria Lorini, *Trent’anni di lotte delle lavoratrici italiane*, in: “Rassegna Sindacale Quaderni”, anno XIII, n.54-55, maggio - agosto 1975.

²² CFN, *Invio documenti scaturiti dalla I Conferenza Internazionale delle Lavoratrici*, Prot. n.5755, circ. n.165, Roma, 4 luglio 1956.

4.2 L'azione contro il supersfruttamento

La forte mobilitazione politica che connota l'azione della CGIL e di conseguenza delle Commissioni femminili nei primi anni cinquanta era contestuale ad una fase caratterizzata da una forte espansione e da una profonda trasformazione del settore industriale che avrebbe portato l'economia italiana a svilupparsi rapidamente e in modo continuo fino al 1961-62. Si trattava di una crescita resa possibile dal basso costo del lavoro che si mantenne tale, per tutti gli anni '50, grazie a fattori quali "l'abbondante disoccupazione, l'esodo dalle campagne, la debolezza del sindacato e la politica repressiva condotta dal padronato e dallo stato"²³.

La condizione di estrema debolezza che costringeva il sindacato su una posizione difensiva, che non andava oltre la resistenza alle ristrutturazioni aziendali e ai licenziamenti, non poteva non avere ripercussioni anche sull'attività della Commissione Femminile Nazionale.

Quest'ultima infatti continuò a porre nei suoi piani di lavoro l'obiettivo della parità salariale ma questo diveniva inevitabilmente un tema secondario rispetto alle rivendicazioni concernenti la difesa dei posti di lavoro, il rispetto dei contratti e l'applicazione della legge sulla tutela della maternità.

Tra l'altro anche quanto le lavoratrici erano riuscite ad ottenere fino a quel momento in materia di salario veniva minacciato dalla posizione della Confindustria che, per bocca del suo presidente Costa, cercava di

²³ Francesco Silva, *I fattori dello sviluppo: il "miracolo" economico*, in: Accornero (a cura di), "Problemi del movimento sindacale in Italia 1943-'73", p.455.

far crescere di nuovo le differenze tra i salari dei due sessi, giudicando quelli delle donne troppo elevati. In risposta a questo attacco confindustriale, le commissioni femminili promossero nella primavera del 1950 “riunioni di donne nelle fabbriche e negli uffici per organizzare una forte resistenza contro ogni tentativo di ridurre le retribuzioni femminili”²⁴. A Torino, durante una riunione organizzata dalla CdL e dalla C.F., un’operaia della RIV, Caterina Poretto, rispose a Costa con un intervento che dimostrava quanto ormai la capacità di lotta fosse radicata nelle lavoratrici, convinte che rivendicare il miglioramento dei propri salari significava non solo migliorare le condizioni di vita delle donne, ma contribuire al progresso della stessa società. La Poretto affermava che le donne, dopo aver lavorato duramente per otto ore negli ambienti malsani della fabbrica che “uccide un poco ogni giorno”, dovevano svolgere a casa il “dovere di madri, di figlie, di spose”, vivendo con un salario che risultava “una miseria”.

La Poretto aggiungeva: “Si vive mille sacrifici e mille rinunce. E il signor Costa parla di diminuire ancora di più le nostre paghe ! Ma venga questo signore nelle nostre case, sieda alla nostra tavola, guardi in faccia i nostri bimbi, vada nei sanatori che ospitano a migliaia le nostre compagne di lavoro consumate dalla tisi, parli con le operaie che dopo 8 ore di pesante e snervante lavoro escono dalle fabbriche, ed allora comprenderà perché noi tutte siamo decise a lottare per difendere e migliorare i nostri salari”²⁵.

²⁴ *Un giudizio dell'on. Di Vittorio sulla dichiarazione del dottor Costa*, in: “Le nostre lotte”, marzo - aprile 1950, n.7.

²⁵ *Come un’operaia risponde al Dr. Costa*, in: “Le nostre lotte”, maggio 1950, n.8, p.7.

In questo contesto in cui era minacciato anche quanto si era riusciti a conquistare era logico che l'obiettivo della parità salariale si trasformasse in quello della diminuzione delle distanze tra paghe maschili e femminili e andasse ad aggiungersi a quelli sopra indicati concernenti la difesa dei posti di lavoro e delle norme contrattuali, il rispetto della legge sulla tutela della maternità a cui si accompagnava la richiesta di una legge sulla tutela del lavoro a domicilio. Su questi punti si concentrarono le direttive che nel 1951 Rina Picolato, responsabile della C.F.N., dava alle commissioni femminili delle CdL e di categoria per sviluppare la mobilitazione delle lavoratrici in modo da superare "le condizioni disagiate, il supersfruttamento" a cui esse erano sottoposte, "i bassi salari con cui *venivano* retribuite, ecc." e per "[...] formulare proposte concrete da portare alla CGIL".

Queste rivendicazioni erano state elencate in modo puntuale nella risoluzione della C.F.N. del luglio 1951 ed erano le seguenti: "1°) Graduali accorciamenti delle distanze tra paghe delle donne e degli uomini in occasione di ogni revisione dei salari, sia generale che di categoria, nello spirito e nella lettera dell'art.37 della Costituzione che afferma: « La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano ai lavoratori »; 2°) Rispetto integrale dei contratti di lavoro, sia per quanto concerne la giusta qualifica che per quanto concerne l'eguaglianza della retribuzione per eguale lavoro; 3°) Più giusti incasellamenti rispondenti all'apporto effettivo delle lavoratrici alla produzione nelle singole categorie, qualifiche e luoghi di lavoro; 4°) Eliminazione del supersfruttamento sia nelle forme con cui viene imposto ai lavoratori in generale sia nelle forme più gravi con cui

viene attuato ai danni delle lavoratrici; 5°) Completa applicazione della legge per la tutela della maternità per le lavoratrici madri di tutte le categorie come previsto dalla legge e senza arbitrarie limitazioni per le braccianti, le domestiche, le lavoranti a domicilio, ottenendo da parte del Governo l'emanazione del Regolamento di applicazione della legge stessa; 6°) Estensione alle statali del trattamento economico previsto dalla legge per la tutela della maternità; 7°) Tutela della maternità per le mezzadre ottenendo la discussione e l'approvazione dell'apposita legge già presentata alla Camera; 8°) Tutela del lavoro a domicilio ottenendo la discussione e l'approvazione della legge già presentata alla Camera”²⁶.

Uno specchio ampio di rivendicazioni ripetute puntualmente nelle assise nazionali²⁷ della CGIL che trovavano la loro sintesi nell'obiettivo più generale del << diritto al lavoro >> che non aveva nulla di astratto in un momento in cui la difesa dell'occupazione era al centro delle battaglie sindacali contro l'offensiva padronale.

²⁶ *La risoluzione della Commissione Femminile Nazionale della CGIL*, in: “Notiziario CGIL”, a. V, n. 14-15, 31 luglio 1951, p.408.

²⁷ Al III Congresso Nazionale della CGIL, tenutosi a Napoli nel 1952, Rina Picolato denunciava, ancora una volta, i bassi salari femminili, la disparità di trattamento previdenziale e la mancanza di protezione della salute e dell'incolumità delle donne nei luoghi di lavoro: “Le paghe delle prime categorie femminili sono inferiori a quelle dell'ultima categoria maschile ed il dislivello delle retribuzioni per uguale qualifica si aggira intorno ad una media del 20%; le donne inoltre, in moltissimi casi, non vengono neppure qualificate in modo corrispondente al lavoro che svolgono. [...] non si riconoscono molte malattie provocate dal particolare genere di lavoro (specialmente per le operaie tessili, chimiche e mondine); non viene concessa alle donne la reversibilità delle pensioni e si richiedono alle lavoratrici, per il diritto ad una pensione uguale a quella dell'uomo, sei anni di più di contribuzione. Particolarmente gravi sono poi le violazioni alla legge per la tutela della maternità, ed i sistemi di intimidazione e di repressione posti in atto contro le lavoratrici” (I *Congressi della CGIL*, vol. IV, p.157).

La ripresa a pieno ritmo dell'attività industriale, grazie all'introduzione di nuove tecnologie e di una nuova organizzazione del lavoro, aveva creato una nuova realtà di fabbrica di fronte a cui la classe operaia si trovò in difficoltà per le ripercussioni che questo processo di sviluppo generava sia sul piano occupazionale sia su quello psicologico.

In realtà non era solo l'assetto interno della fabbrica ad essere investito dalla trasformazione radicale del processo lavorativo: la tecnologia, infatti, con l'introduzione della meccanizzazione spinta delle lavorazioni, dello scorporo di interi settori industriali, stravolgeva il processo lavorativo e produttivo, causando modificazioni anche nel tessuto sociale.

In risposta ai sempre più numerosi segnali di disagio che provenivano dalle fabbriche, la CGIL promosse alcune iniziative contro il supersfruttamento e per l'aumento dei salari.

Nell'aprile del '51 a Torino si svolse il Convegno contro il supersfruttamento che divenne occasione per denunciare le pratiche d'intensificazione del lavoro a parità di retribuzione, adottate dai datori di lavoro. Nella relazione conclusiva Di Vittorio sostenne la necessità di restituire al salario di base il carattere di elemento fondamentale della retribuzione riducendo dunque il peso del cottimo e dei premi di produzione, elementi che variavano in relazione alla produzione. Nonostante sottovalutasse la portata dello sviluppo economico allora in atto, giudicando, ancora al III Congresso del '52, la situazione economica italiana in "una situazione di depressione ormai di carattere cronico", la CGIL avviò tuttavia con il Convegno di Torino un dibattito

sul progresso tecnico e sulle modifiche organizzative dei cicli di lavorazione. Ma soltanto nel 1955 si avranno le “prime ammissioni esplicite - temperate dall’insistenza sulla staticità del saggio di accumulazione, sul mancato sviluppo dell’occupazione, sull’accrescimento degli squilibri - relative ad una crescita produttiva che *era* avvenuta e che *stava* avvenendo”²⁸.

In una lettera inviata il 31 gennaio 1951 a tutte le C.F. delle CdL e delle Federazioni di categoria, la C.F.N. indicava gli obiettivi da raggiungere per la giornata dell’8 marzo e per portare il proprio contributo, con proposte ed iniziative concrete, al Convegno di Torino. Ogni settore, ogni categoria, doveva quindi intensificare la propaganda e la mobilitazione delle lavoratrici su problemi specifici.

In particolare le mezzadre dovevano porre “con energia il problema delle case coloniche e quello della estensione alla loro categoria della legge per la maternità”; le braccianti dovevano denunciare “le loro condizioni di supersfruttamento” e riaffermare “la rivendicazione della iscrizione di tutte le lavoratrici negli elenchi anagrafici”; le lavoranti a domicilio “l’approvazione delle legge per la tutela del loro lavoro”; le impiegate statali dovevano impegnarsi nella lotta “per il rispetto della Costituzione, contro i provvedimenti governativi e per ottenere la estensione della legge per la maternità”²⁹.

L’appello della C.F.N. venne accolto da molte C.F. provinciali che organizzarono convegni di categoria in cui discutere sul supersfruttamento: a Prato, ad esempio, nel convegno che si svolse nel

²⁸ Laura Pennacchi, *Economia, politica e sindacato (1947-1955)*, in: “Rassegna Sindacale” Quaderno n.70, c.vo mio.

²⁹ *Le direttive della CGIL alle lavoratrici per l’8 marzo*, in: “Notiziario CGIL”, a. V, n.3, 15 febbraio 1951, p.69.

febbraio del '51, furono denunciati i sistemi di lavoro adottati dagli industriali all'interno delle aziende tessili che imponevano alle lavoratrici "orari gravosi" spesso superiori alle 12 ore giornaliere.

In molte aziende, dove si effettuava lo straordinario, il lavoro veniva svolto da "due operaie" invece che da tre, perciò risultava che su ogni macchina per 24 ore di lavoro, (due operaie con due turni di 12 ore) la ditta traeva dal lavoro straordinario un risparmio giornaliero sul costo della mano d'opera di 474 lire³⁰.

La pratica del supersfruttamento, fonte di aumento dei profitti per gli industriali, era causa della maggioranza degli infortuni sul lavoro: a Genova le lavoratrici della Mira Lanza denunciavano le "ore straordinarie" come "causa spesso di infortuni sul lavoro e di malattie per cui le lavoratrici danneggiate nelle loro condizioni fisiche erano obbligate a lunghi periodi di cura con la conseguenza del licenziamento"³¹.

Il supersfruttamento fu al centro anche della Conferenza provinciale delle donne lavoratrici, organizzata dalla CCdL di Firenze nel dicembre del 1953. In quella sede le rappresentanti di tutte le categorie, "operaie, impiegate, mezzadre, maestre, lavoranti a domicilio", rivendicarono la necessità di "condurre una vasta azione per frenare il supersfruttamento" che si attuava nei loro confronti, "esigendo rispetto delle leggi igieniche, previdenziali e assistenziali" per assicurare la loro difesa e preservare la loro salute³².

³⁰ *Il Convegno di Prato*, in: "Le nostre lotte", a. II, marzo 1951.

³¹ *Per un migliore tenore di vita. Per l'uguaglianza di trattamento*, in: "Le nostre lotte", gennaio 1952, c.vo mio.

³² CCdL di Firenze, *Mozione della Conferenza Provinciale delle donne lavoratrici*, 13 dicembre 1953.

Sempre nel quadro dell'azione rivolta a difendere i lavoratori dal peggioramento continuo delle condizioni di lavoro, la CGIL decise nel luglio del 1951 di avviare una vertenza per aumenti generalizzati dei salari, nota come "vertenza del 15%", perché questo era l'aumento richiesto per tutte le categorie operaie. In questa occasione venne riproposto il problema della sperequazione salariale attuata nei confronti delle lavoratrici: la C.F.N. tornò a chiedere l'abolizione di qualsiasi disparità nella determinazione del salario tra uomini e donne, ma il direttivo della CGIL preoccupato di contenere la richiesta di aumenti, confermò l'obiettivo della riduzione delle distanze vigenti, obiettivo che venne comunque inserito nella vertenza su proposta dello stesso Di Vittorio.

Questa scelta deluse le aspettative delle dirigenti della C.F.N. e venne duramente criticata da Teresa Noce come esempio di una linea salariale distante dalle reali esigenze e rivendicazioni delle donne lavoratrici³³.

La vertenza si concluse con l'accordo interconfederale del 14 giugno 1952³⁴ che stabilì solo un aumento degli assegni familiari e un diverso computo degli scatti di anzianità e dell'indennità di licenziamento: questa conclusione dimostrò come la CGIL si trovasse ormai in grande difficoltà di fronte all'aggressività della linea padronale e anche come lo strumento della contrattazione centralizzata fosse inadeguato di fronte alle trasformazioni che il mutamento tecnologico e il conseguente cambiamento dell'organizzazione del lavoro producevano sulla stratificazione della forza lavoro nelle fabbriche interessate da questo processo.

³³ Cfr. M.L.Righi, *L'azione delle donne nella CGIL: 1944-1962*, p.87.

³⁴ L'accordo interconfederale del 14/6/'52 fu il secondo di natura salariale, dopo quello sulla rivalutazione delle categorie del dicembre '50, ad essere concluso dalla CGIL dopo la rottura dell'unità sindacale.

E' molto probabile che l'insoddisfacente risultato della prima grande vertenza per l'aumento dei salari, aperta dal momento della sua ricostituzione, spingesse la CGIL, almeno per la parte che concerneva i salari femminili, a puntare sullo strumento legislativo in modo da aggirare sia la dura opposizione imprenditoriale sia la possibilità del sorgere di un diffuso malcontento nei quadri dei lavoratori più sindacalizzati, cioè gli operai qualificati, che potevano vedere nella parità salariale una minaccia di peggioramento delle loro retribuzioni.

L'occasione per un'impostazione di questo tipo si era aperta in seguito alle decisioni della Conferenza internazionale del lavoro tenutasi nel giugno del 1950 e nel corso della quale era stata creata una commissione incaricata di studiare la questione della parità di retribuzione tra la mano d'opera maschile e femminile e di elaborare un progetto di Convenzione internazionale per l'applicazione del principio di parità.

Questo progetto venne presentato alla 34° sessione della Conferenza Internazionale del Lavoro che approvò la Convenzione N.100³⁵ (29 giugno 1951) sull'uguaglianza di retribuzione³⁶ tra mano d'opera

³⁵ La Convenzione all'art.1 afferma che "per "remunerazione" si intende "il salario o trattamento ordinario, di base o minimo, e tutti gli altri vantaggi, pagati direttamente o indirettamente, in denaro o in natura, dal datore di lavoro al lavoratore" per il lavoro prestato da quest'ultimo; che l'espressione "uguaglianza di remunerazione" si riferisce ai tassi di remunerazione fissati senza discriminazione basata sul sesso" (*La parità salariale*, in: "Rassegna Sindacale", n.12-13, 30 giugno-15 luglio 1957, p.361; cfr. anche *Relazioni della Commissione parlamentare di Inchiesta sulle condizioni dei lavoratori in Italia*, vol. VII: *Indagini sul rapporto di lavoro*, t. III, pp. 262-265).

³⁶ "La Conferenza generale dell'O.I.L. del 1951 aveva già adottato la raccomandazione n.90 nella quale erano contenuti i seguenti principi:

- a) assicurare l'applicazione del principio dell'uguaglianza di remunerazione nelle Amministrazioni pubbliche centrali e in quelle locali;
- b) applicare lo stesso principio nei rapporti di lavoro e di impiego sottoposti ad una regolamentazione o a controllo di carattere pubblico;
- c) uguaglianza di trattamento tra i due sessi in materia di formazione professionale e di collocamento;

maschile e femminile per un lavoro di uguale valore, prospettando, quindi, tariffe salariali fissate senza differenziazioni di sesso.

I delegati italiani presenti alla Conferenza, di nomina governativa, furono tra quelli che espressero un voto negativo sulla prospettiva della parità, un comportamento questo che indusse la CGIL a chiedere al governo chiarimenti attraverso un'interpellanza di Santi³⁷.

Per la Confederazione socialcomunista infatti la Convenzione costituiva uno strumento di grande importanza su cui far leva per giungere in tempi brevi all'approvazione di una legge che sancisse la parità di retribuzione. Pochi mesi dopo dunque, nel maggio 1952, i due segretari confederali Casadei e Bitossi, rispettivamente socialista e comunista, presentano alla Camera e al Senato una proposta di legge sulla "Applicazione della parità dei diritti e della parità delle retribuzioni per un pari lavoro"³⁸.

-
- d) predisposizione nei servizi sociali riguardanti i bisogni delle lavoratrici; specialmente di quelle con carichi di famiglia, nonché finanziamenti di detti servizi sia a mezzo delle entrate pubbliche generali sia con fondi di carattere assicurativo, costituito da versamenti effettuati nell'interesse dei lavoratori senza distinzione di sesso;
- e) eguale possibilità per gli uomini e per le donne di accesso alle diverse posizioni e funzioni" (in: G. Ceccatelli Gurrieri, G. Paolucci, *Il paradigma dell'emancipazione. Donne e politica nella Toscana degli anni '50*, p.34).

³⁷ *Interpellanza alla Camera dei Deputati dell'on. Fernando Santi*, in : "Notiziario CGIL", a. V, n.13, 15 luglio 1951, p.364.

³⁸ Proposta di legge del sen. Casadei, ann. l'8 maggio 1952 (S. n. 2336): rimasta presso la Commissione Lavoro del Senato.

Art.1 Dalla data di entrata in vigore della presente legge, il trattamento economico e normativo di qualunque rapporto di lavoro regolato da contratti collettivi, regolamenti, incasellamenti, accordi salariali e simili, con differenziazione in relazione al sesso, è unificato a vantaggio dei lavoratori di sesso femminile e pertanto il trattamento previsto per gli uomini si estende di diritto al personale di uguale qualifica, specializzazione e categoria.

Art.2 La norma dell'articolo precedente si applica altresì ai contratti ed accordi individuali scritti o verbali, per tutte le categorie di lavoratrici.

Art.3 Nei contratti ad incentivo o a cottimo è nulla di diritto ogni pattuizione o clausola tendente comunque a differenziare il guadagno di cottimo del lavoratore in dipendenza o in relazione del sesso.

Art.4 Tutte le donne potranno accedere a qualunque carriera e funzione pubblica, privata od elettiva, nell'ambito delle leggi che ne regolano l'accesso per i cittadini

Il progetto di legge, elaborato essenzialmente da Teresa Noce³⁹, era già stato portato, “almeno nelle sue parti essenziali, all’esame del Comitato Direttivo della CGIL” nel marzo 1951, ma solo nella riunione del C.D. del febbraio 1952 la Confederazione lo fece proprio⁴⁰ attraverso l’approvazione del seguente ordine del giorno: “Il C.D. della CGIL plaude all’iniziativa presa dalla FIOT di predisporre un progetto di legge per rendere operanti l’art.37 della Costituzione e la Convenzione Internazionale votata dal BIT anche con l’approvazione dei lavoratori, del governo e dei datori di lavoro italiani, relativi alla uguaglianza di trattamento economico e morale per le donne lavoratrici rispetto agli uomini, a parità di lavoro [...]. Il C.D. invita la Segreteria della CGIL a

italiani di sesso maschile, ed esercitare qualunque professione, lavoro od attività, secondo la propria possibilità e la propria scelta.

Art.5 Ogni disposizione comunque contrastante con le norme della presente legge, si intende abrogata. Tutte le norme che limitano l’accesso delle donne ai vari concorsi per i pubblici uffici sono abrogate. Ogni accordo con violazione delle disposizioni della presente legge è nullo di pieno diritto.

Art.6 Ai contravventori degli articoli 2,3 e 4 della presente legge si applica l’ammenda da uno a cinque volte dell’importo totale della retribuzione non corrisposta alle lavoratrici.

Art.7 La presente legge si applica dal giorno della sua applicazione sulla Gazzetta ufficiale. (in: *Le nostre Lotte*, a. III, n.5-6 giugno-luglio 1952, p.11).

³⁹ Proposta di legge del dep. Noce Longo Teresa, ann. Il 5 maggio 1952 (C. n.2678):

Applicazione della parità di diritti e della parità della retribuzione per un pari lavoro.

Stabilisce che l’uguaglianza di retribuzioni con gli uomini sarà applicata a tutte le lavoratrici, qualunque sia la figura giuridica della loro prestazione, di qualifica o di categoria. A tali norme debbono uniformarsi anche i contratti individuali per tutte le categorie di prestatori di opera e i contratti ad incentivo e a cottimo. Prescrive inoltre che nell’ambito delle leggi che ne regolano l’accesso per i cittadini italiani di sesso maschile, tutte le carriere e le funzioni siano aperte alle donne. Fissa delle sanzioni per i contravventori alle suddette norme. Rimasta presso la Commissione Lavoro della Camera (Camera dei Deputati, *Atti Parlamentari - Documenti, disegni di legge e relazioni*, vol. XXIV).

⁴⁰ *E’ stata presentata la proposta di legge per la parità di trattamento*, in: “*Le nostre lotte*”, a. III, giugno-luglio 1952, p.10.

concludere sollecitamente la preparazione del disegno di legge d'accordo con la Commissione Femminile e le Federazioni interessate perché esso possa essere al più presto presentato al Parlamento"⁴¹.

La conquista della parità salariale, giudicata un obiettivo non realizzabile attraverso l'azione rivendicativa e contrattuale, veniva dunque così affidata all'iniziativa parlamentare dei deputati della sinistra e in particolare dei deputati sindacalisti. L'azione di questi avrebbe dovuto essere sorretta, così come era avvenuto per la legge sulla maternità, da un vasto movimento di opinione pubblica che costringesse il Parlamento alla sollecita approvazione della legge.

La C.F.N. s'impegnò infatti a sostenere il progetto sulla parità salariale, promuovendo "dibattiti, conferenze, assemblee e facendo sottoscrivere petizioni alle lavoratrici e a tutti coloro, amanti del progresso e della civiltà, che s'interessano dei problemi sociali e dei diritti del lavoro"⁴². Secondo l'organismo dirigente nazionale le commissioni femminili di tutte le istanze sindacali avrebbero dovuto studiare tutte quelle iniziative opportune, delegazioni, ordini del giorno, lettere ai parlamentari, per portare la questione della parità all'attenzione di tutto il Paese in modo che la pressione della stessa opinione pubblica costringesse il Parlamento all'approvazione della legge⁴³ come si era riusciti a fare per quella sulla maternità.

⁴¹ *Riunione del Comitato Direttivo della CGIL*, 3-4 febbraio 1952.

⁴² *Risoluzione della Commissione Femminile*, in: "Congressi della CGIL", Editrice Sindacale Italiana, Roma 1977, vol. III, p.256.

⁴³ *E' stata presentata la proposta di legge per la parità di trattamento*, in: "Le nostre lotte", a. III, n.5-6, p.10.

Sul piano rivendicativo la CGIL e la C.F.N. continuavano invece a portare avanti la più moderata richiesta di graduale avvicinamento dei salari femminili a quelli maschili.

In un articolo apparso sul Notiziario della CGIL, un mese dopo l'approvazione della Convenzione n.100 alla Conferenza dell'OIL, si riconosceva così l'interesse rivolto dalla C.F.N., “nel quadro della lotta generale per l'elevamento del tenore di vita del popolo italiano e dell'aumento dei salari”, alle “gravi differenze esistenti tra il salario femminile e quello maschile per un eguale lavoro”, e si sottolineava la necessità di mobilitare le lavoratrici per “richiedere l'avvicinamento dei salari femminili a quelli maschili” per poter realizzare l'obiettivo della parità salariale⁴⁴.

In una circolare del 1955, diretta alle C.F. delle CCDL e alle C.F. di categoria, la C.F.N. indicava la necessità di dare un nuovo impulso al dibattito sulla questione della parità salariale non solo nelle aziende, ma anche “al di fuori di esse, fra tutti gli strati delle popolazione, attraverso iniziative locali e provinciali”, occasioni per rivendicare la conquista della parità salariale⁴⁵.

Sul piano pratico la conquista di “tutto quanto favorisce e permette a parità di qualifica, l'accorciamento delle distanze tra le paghe femminili e quelle maschili” veniva posto come uno degli obiettivi della lotta che i

⁴⁴ *I lavori della Commissione Giovanile e Femminile della CGIL*, in: “Notiziario CGIL”, a. V, n.13, 15 luglio 1951, p.365.

⁴⁵ Archivio CdL, CFN, *Le nostre prospettive fino all'8 marzo*, alle CF Prov.li, alle Segreterie delle CCdL, alle CF di categoria, Prot. n.5239, circ. n.145, 26 gennaio 1955.

lavoratori dovevano condurre “nelle fabbriche, negli uffici, nei campi” per il “rinnovo dei contratti e nell’azione per gli aumenti salariali”⁴⁶.

La Commissione Femminile puntava quindi sulla richiesta più modesta di graduali accorciamenti delle distanze salariali, ritenendo impossibile raggiungere in tempi ravvicinati l’obiettivo della parità senza il sostegno di un atto legislativo che invece si giudicava, a torto, potesse essere approvato dal Parlamento così come era avvenuto per la legge sulla maternità.

⁴⁶ *Risoluzione della Commissione Femminile*, in: “Congressi della CGIL”, Editrice Sindacale Italiana, Roma 1977, vol. III, p.256.

Capitolo Quinto

Il nuovo impegno della CGIL e della C.F.N. sulla questione della parità salariale : la vertenza sul conglobamento e la Conferenza Nazionale della Donna lavoratrice.

Dopo l'insoddisfacente conclusione della vertenza per l'aumento generalizzato dei salari, la CGIL avvertì la necessità di imporre una svolta alla propria politica salariale con una linea più aggressiva, capace di aumentare la mobilitazione dei lavoratori per il miglioramento del loro tenore di vita, per l'espansione del mercato interno e l'accelerazione della produzione industriale ed agricola. Questa impostazione si concretizzò nella vertenza per il conglobamento che prese l'avvio nel 1952 con la richiesta di spostare nella paga-base l'assegno di carovita e le indennità minori. Una richiesta questa su cui, almeno inizialmente, si trovarono unite tutte le confederazioni sindacali che dettero vita anche ad alcuni scioperi unitari.

Gli scioperi generali del 24 settembre e del 15 dicembre del '53 furono infatti dichiarati da tutte e tre le organizzazioni, anche se in base a decisioni autonome, per protestare contro il rifiuto della Confindustria di trasferire il confronto sulle operazioni del conglobamento dalla Commissione tecnica, prevista dall'accordo del '52, a quello della vera e propria trattativa.

Certo anche limitatamente alla questione degli aumenti salariali le posizioni delle tre organizzazioni rimanevano distanti: per la CGIL gli aumenti erano la condizione necessaria per assicurare l'espansione del mercato interno e per contrastare la politica economica governativa, mentre la CISL continuava a ritenere che una spinta salariale incontrollata avrebbe innescato una forte spinta inflazionistica e danneggiato i salari reali oltre che messo in pericolo lo stesso sviluppo produttivo. Inoltre esistevano diversità profonde nelle modalità in cui le Confederazioni pensavano di costruire la loro azione: la CGIL, nonostante tentasse di costruire un'articolazione dell'iniziativa a livello di categoria, di settore e di province, impostò la vertenza in modo centralizzato perseguendo un disegno di perequazione tra zone salariali; la CISL invece propose ritocchi salariali differenziati da un settore industriale all'altro, puntando quindi ad una crescita sperequata dei salari collegata alla produttività; la UIL infine si limitò a proporre un aumento del salario base del 10%. La CGIL precisò la propria piattaforma rivendicativa nei primi mesi del '53: questa prevedeva il trasferimento nella paga-base anche del cottimo oltre che della contingenza come previsto inizialmente, inoltre la perequazione al livello più alto del salario percepito dal manovale comune nelle diverse zone salariali, infine l'avvicinamento, e non l'equiparazione, delle paghe femminili a quelle maschili¹.

La diminuzione degli scarti tra i salari femminili e quelli maschili

diveniva, così, per la prima volta un obiettivo generale su cui la Confederazione chiamava i lavoratori alla mobilitazione e alla lotta in

¹ *Una nota illustrativa sulla rivendicazione del conglobamento*, in: "Notiziario CGIL", a. VIII, n.7, 15 aprile 1953, p.197.

ottemperanza di quanto era stato deciso nel III Congresso dell'organizzazione tenutosi a Napoli nel novembre del 1952 dove oltre alla difesa dei diritti politici e sindacali dei lavoratori all'interno della fabbrica, erano stati enunciati punti programmatici volti alla diminuzione degli squilibri più evidenti nelle paghe delle categorie più basse, come i manovali semplici, le donne e i giovani².

Le novità contenute nelle deliberazioni del congresso e nell'impostazione della vertenza per il conglobamento e la perequazione rispondevano alle richieste da tempo avanzate dalla C.F.N. che compì un grosso sforzo per mobilitare le lavoratrici nella lotta contro la disparità salariale.

Come momento culminante di questa mobilitazione venne decisa l'organizzazione di una Conferenza Nazionale della Donna Lavoratrice sulla base della proposta lanciata al Congresso di Napoli da Di Vittorio³, che aveva fatto propria quella analoga presentata dalla Commissione Femminile Nazionale.

La Conferenza, che si svolse a Firenze il 23-24 gennaio 1954, segnò una svolta nella posizione dell'organizzazione sindacale nei confronti del lavoro femminile perché per la prima volta in quella circostanza emerse

² Di Vittorio, nella relazione presentata al Congresso, riguardo agli obiettivi fissati per migliorare il lavoro delle donne, affermava: “[...] la differenza tra i salari maschili e quelli femminili è ancora eccessiva; non si vogliono riconoscere i diritti democratici, civili, morali della donna che sono sanciti nella Costituzione. Dobbiamo accorciare le distanze per quanto si riferisce ai salari e agli stipendi tra uomini e donne, vogliamo aprire l'accesso a qualsiasi carriera per le donne, vogliamo garantire l'equo salario per i giovani e per le donne, vogliamo che sia riconosciuto il principio che “a lavoro uguale e rendimento uguale deve corrispondere uguale salario”” (Cfr. *III Congresso Nazionale della CGIL*, in: “I Congressi della CGIL”, cit., p.41).

³ “Accogliendo una proposta della nostra Commissione Nazionale femminile chiediamo al Congresso che voglia incaricare la CGIL ad assumere il patrocinio di una grande Conferenza Nazionale della Donna Italiana e della Donna Lavoratrice, una Conferenza - Costituente alla quale siano invitate tutte le associazioni e gruppi femminili, tutti coloro che agiscono per lo sviluppo ed il riconoscimento dei diritti democratici, civili, economici, sociali

una valutazione delle lotte condotte dalle lavoratrici, per affermare le proprie rivendicazioni, come un aspetto dell'azione generale condotta da tutti i lavoratori e non come contributo femminile.

La decisione di indire tale Conferenza era stata favorita anche dalla diffusione, ad opera della C.F.N., della dichiarazione⁴ dei diritti delle donne, approvata al Congresso mondiale delle donne aderenti alla Federazione Democratica Internazionale Femminile, tenutosi a Copenaghen nel giugno del '51. La C.F.N. intendeva così sottolineare che i problemi delle lavoratrici, riguardando le donne di tutto il mondo, avrebbero trovato una maggiore capacità di soluzione grazie all'azione solidale di tutte le lavoratrici per la difesa e la conquista dei propri diritti. Secondo Di Vittorio la Conferenza era la concreta dimostrazione del risveglio delle donne lavoratrici italiane le quali denunciavano la loro condizione di supersfruttamento, proponendosi di lottare contro di esso abbattendo anche “[...] il pregiudizio secolare, il pregiudizio antico sulla pretesa inferiorità della donna rispetto all'uomo[...] che le classi privilegiate tentano di perpetuare [...] di diffonderlo perché esso serve loro per pagare meno il lavoro femminile, per sfruttare maggiormente la donna”⁵.

della donna. Una Conferenza unitaria, dunque, la quale avrà il compito di determinare la “Carta dei Diritti della Donna italiana e della donna lavoratrice”” (*Ivi*, cit., p.41).

⁴ La dichiarazione approvata al Congresso della F.D.I.F. proclamava il riconoscimento dei seguenti diritti delle donne: “diritto ad un lavoro garantito; diritto di libera scelta di una professione o mestiere; diritto di accedere a qualsiasi impiego pubblico e amministrativo; pari possibilità di avanzamento in tutti campi del lavoro; per eguale lavoro eguale salario; parità di diritto alla assicurazione sociale; diritto alla protezione della madre e del bambino da parte dello Stato; riposo pre e post-natale retribuito; istituzione di un numero sufficiente di consultori per la madre e il bambino, asili e i d'infanzia tanto nelle campagne che nelle città e nei centri industriali; [...]” (*Dichiarazione dei diritti delle donne*, in: “Le nostre lotte”, a. IV, n.4-5, luglio 1951).

⁵ *L'emancipazione delle lavoratrici italiane*, atti della Conferenza Nazionale della Donna Lavoratrice (Firenze 23-24 gennaio 1954), Roma, CGIL, 1954.

La Conferenza aveva infatti lo scopo di “precisare e popolarizzare le rivendicazioni fondamentali delle donne che lavorano in tutti i settori: dell’industria, dell’agricoltura, del commercio, del pubblico impiego, delle banche, delle assicurazioni ecc.”⁶. La definizione del lavoro femminile che forniva il documento preparatorio del Convegno elaborato dalla C.F.N. era molto ampia e arrivava a comprendere quello, socialmente utile, svolto all’interno della famiglia: « per donna lavoratrice [...] intendiamo non solo l’operaia, la bracciante, la mezzadra, la donna di servizio, l’impiegata, la commessa di negozio, l’insegnante. Ma altresì la donna di casa, l’artigiana, l’artista, la professionista. In una parola tutte le donne che compiono un lavoro socialmente utile, utile alla famiglia ed alla collettività nazionale »⁷.

La preparazione della Conferenza fu affrontata dalla C.F.N. con l’invito a tutte le C.F. di organizzare conferenze ed assemblee locali, comunali e provinciali con lo scopo di mettere a fuoco e denunciare i problemi di carattere economico, sociale, assistenziale e previdenziale delle lavoratrici e di nominare poi le delegate alla Conferenza di Firenze.

Queste furono scelte fra lavoratrici organizzate nella CGIL, nella CISL e nella UIL e vennero elette anche donne che non appartenevano ad alcuna organizzazione sindacale.

E’ questo un fatto di grande importanza perché La Commissione Femminile mirò attraverso questa mobilitazione a ricostruire l’unità delle lavoratrici in un momento di dura contrapposizione e scontro tra le tre confederazioni.

⁶ *La conferenza Nazionale della CGIL sui problemi delle donne lavoratrici*, in: “Notiziario CGIL”, anno VII, n.21, 15 novembre 1953, p.616.

⁷ *L’emancipazione delle lavoratrici italiane*, atti della Conferenza Nazionale della Donna Lavoratrice (Firenze 23-24 gennaio 1954), p.9, intervento di Fernando Santi.

La Conferenza infatti si proponeva come un'iniziativa democratica e unitaria che non avrebbe trattato delle condizioni, dei problemi, delle aspirazioni di “questa o quella organizzazione sindacale, di questo o quel partito”, ma delle condizioni “[...]di tutte le donne, di tutte e nessuna organizzazione sindacale, di tutti e di nessun partito [...]”⁸.

Scopo della Conferenza, come sottolineò Elsa Massai⁹, responsabile della C.F. della Camera Confederale del Lavoro di Firenze, nel rivolgere il saluto alle delegate, era di far in modo che “[...]la lotta per l'emancipazione della donna, per l'affermazione delle lavoratrici e di tutte le donne, potesse svilupparsi ancora più ampia e vigorosa, per il progresso del lavoro, per il bene delle famiglie italiane, per l'avvenire del nostro paese”¹⁰.

Durante la preparazione alla Conferenza, la C.F.N. registrò con soddisfazione il fatto che in molte fabbriche fossero stati votati ordini del giorno in cui veniva riaffermato il diritto sancito dalla Costituzione di un uguale salario per un uguale lavoro, e si riconosceva dunque che la questione della parità salariale, legata al problema dell'emancipazione delle lavoratrici, riguardava tutti i lavoratori poiché era “[...] condizione del benessere delle famiglie e del progresso sociale e civile della Nazione”¹¹.

I lavori della Conferenza furono aperti da Rina Picolato, responsabile della C.F.N. della CGIL, che nella sua relazione denunciò con forza la

⁸ *Ivi*, p.10.

⁹ Elsa Massai, responsabile della Commissione femminile della CdL di Firenze nel 1946, poi vicepresidente della C.F.N. della CGIL, dal 1953 divenne responsabile di quella provinciale di Firenze (Cfr. G. Ceccatelli Gurrieri, G. Paolucci, *Il paradigma dell'emancipazione. Donne e politica nella Toscana degli anni '50*, cit., p.203).

¹⁰ *Ivi*.

¹¹ *Preparazione della Conferenza Nazionale delle lavoratrici*, in: “Notiziario CGIL”, a. VIII, n.1, 15 gennaio 1954.

condizione del lavoro femminile in Italia usato non come elemento di progresso e di maggior benessere, ma come fonte di profitto sempre crescente per il padronato che intensificava il supersfruttamento delle donne attraverso l'aumento del ritmo di lavoro o ricorrendo ad assunzioni con contratto a termine, violando la legge per la tutela della maternità o licenziando donne sposate e ragazze in procinto di sposarsi. Momento finale della Conferenza fu la presentazione della Carta della Donna Lavoratrice d'Italia in cui erano riassunte le richieste che le lavoratrici si proponevano di realizzare per superare le condizioni di sfruttamento¹² a cui erano sottoposte.

Il documento aveva una apertura solenne: sottolineando il lavoro di preparazione del convegno che aveva coinvolto una grande massa di donne lavoratrici, poneva il riconoscimento dei loro diritti come uno dei grandi problemi che la nazione aveva di fronte.

<< Noi delegate alla Conferenza Nazionale della Donna Lavoratrice, promossa dalla CGIL, a conclusione di un ampio dibattito a cui hanno preso parte circa due milioni di donne in ventimila riunioni di fabbrica, di ufficio, di azienda, di quartiere, di villaggio, poniamo all'ordine del giorno della Nazione l'esigenza del riconoscimento effettivo dei diritti di tutte le donne italiane che vivono del loro lavoro. [...] A loro nome noi chiediamo che i principi sanciti dalla Costituzione - conquistata anche per il generoso contributo delle donne alla Lotta di Liberazione

¹² “La lavoratrice italiana è sfruttata, sottoposta a fatiche eccessive: il suo lavoro, nel migliore dei casi, è pagato il venti per cento in meno del lavoro maschile, a parità di rendimento. Le donne non hanno accesso a molte carriere, continui ostacoli sono opposti alla affermazione della loro personalità: esse non possono far parte di giurie popolari né adire alla Magistratura od alla diplomazia. La maternità è tutelata, nella nobiltà del suo compito, dalla Costituzione e da un'apposita legge in favore delle lavoratrici madri: la legge però non viene applicata per ostilità degli imprenditori e per la mancanza del Regolamento che il

nazionale - siano tradotti in operante realtà, in primo luogo il grande principio dell'uguaglianza dei diritti civili e sociali degli uomini e delle donne che è una delle conquiste più luminose della civiltà moderna. La Costituzione ci garantisce il diritto al lavoro, il diritto ad accedere a tutte le carriere e professioni, il diritto a eguale retribuzione per uguale lavoro: a questi diritti non rinunciamo. *Noi riaffermiamo il diritto* incontestabile delle donne al lavoro [...] >>¹³.

Punto centrale del documento era quello che riguardava il salario femminile: l'equiparazione tra paghe femminili e maschili era stata sostenuta da Nora Federici, prof.ssa di Statistica all'Università di Perugia e di Demografia all'Università di Roma, con argomentazioni che cercavano di mettere in evidenza gli effetti positivi che la fine della disparità di trattamento avrebbe avuto anche per l'occupazione maschile: eliminata una delle ragioni di preferenza nell'assunzione di mano d'opera femminile da parte dei datori di lavoro si sarebbe avuto infatti una redistribuzione del lavoro dei due sessi nei vari settori di attività economica, evitando una riduzione di fatto dei salari maschili.

Comunque nella Carta dei diritti della Donna Lavoratrice si continuava a chiedere, come tappa intermedia nella conquista della parità salariale,

competente Ministero non ha ancora emanato" (*La Carta della Donna*, in: "Notiziario CGIL", a. VII, n.9, 15 maggio 1954, p.288).

¹³ Nel documento le lavoratrici affermavano anche: "Noi esigiamo un più giusto compenso del nostro lavoro mediante l'accorciamento delle distanze tra i nostri salari e quelli maschili, quale primo passo per ottenere parità di retribuzione a parità di lavoro e di qualifica. La Costituzione ci garantisce protezione per la salute nostra e dei nostri figli, la tutela della maternità, la difesa della famiglia: a questi diritti di donne, di madri, di cittadine non rinunciamo. *Noi riaffermiamo l'esigenza* che siano applicati e rispettati i contratti di lavoro e le leggi per la protezione della nostra salute e per la tutela della maternità e rivendichiamo una riforma radicale del sistema della Previdenza Sociale, in modo da assicurare a tutte le lavoratrici - comprese le mezzadre, le contadine, le artigiane e le casalinghe - un'adeguata assistenza e una pensione che renda serena e sicura la loro vecchiaia [...]" (*Carta dei diritti della Lavoratrice*, in: "Notiziario CGIL", a. VIII, n.4, 28 febbraio 1954, p. XVI).

l'accorciamento delle distanze fra paghe femminili e quelle maschili, impostazione che fu ribadita alla conclusione della Conferenza quando fu lanciata "La settimana dei diritti delle lavoratrici" durante la quale le donne avrebbero dovuto intensificare proprio l'azione per l'accorciamento delle distanze tra le retribuzioni maschili e femminili nei luoghi di lavoro.

Dai documenti della C.F.N. , redatti in occasione della Conferenza svoltasi a Firenze, emerge una ritrovata capacità di proporre con più forza le rivendicazioni delle lavoratrici riguardo ai temi del diritto al lavoro, del supersfruttamento, dell'applicazione della legge n.860 per ottenere il giusto riconoscimento dei problemi delle donne all'interno dell'azione generale condotta dalla CGIL in difesa dei lavoratori, che si concretizzava nella vertenza sul conglobamento e la perequazione.

In realtà tale vertenza, dopo lo slancio unitario della fase iniziale, era entrata in una situazione di stallo per la dura posizione di chiusura assunta dalla Confindustria. A questo riguardo la CGIL aveva inviato una lettera al ministro del lavoro Rubinacci, intervenuto con propria mediazione nella controversia del conglobamento, per denunciare l'intransigenza della Confindustria, che si rifiutava anche di presentare

alcuna "controfferta alle proposte dei lavoratori", tentando anzi di deformare "l'impostazione che alla vertenza *avevano* dato le organizzazioni sindacali dei lavoratori" senza comprendere che l'oggetto del conglobamento era "la normalizzazione della situazione retributiva esistente nel settore industriale", poiché non era più tollerabile un sistema

salariale basato sull'indennità di contingenza, istituita "solo come mezzo per fronteggiare le condizioni di emergenza del dopoguerra"¹⁴.

Sulla conclusione della vertenza e sul comportamento delle organizzazioni sindacali, oltre all'intransigenza della Confindustria, pesò però anche il mutamento della situazione politica: fin dal primo sciopero generale, ampi settori della DC avevano attaccato l'organizzazione sindacale cattolica per avere attenuato la preclusione nei confronti del sindacato socialcomunista e, dopo la costituzione di un governo centrista presieduto da Mario Scelba nel febbraio del '54 che spostò a destra l'equilibrio dello schieramento cattolico, la CISL chiese separatamente alla Confindustria di riprendere le trattative.

Quest'ultima accettò di aprire un negoziato organico, dichiarando però che avrebbe accettato di conglobare soltanto le diverse voci retributive, senza concedere miglioramenti salariali. La CGIL abbandonò dunque il tavolo delle trattative restando così esclusa dalla conclusione la quale venne bollata da Di Vittorio come causa della "rottura del fronte del lavoro" e come una "miserabile elemosina" degli industriali accettata da "Pastore e soci"¹⁵.

L'accordo, siglato il 12 giugno 1954, prevedeva l'unificazione in una sola voce retributiva delle indennità di contingenza, delle quote di rivalutazione e delle indennità di caropane, nonché un organico riassetto delle retribuzioni in apposite zone retributive: i conseguenti ritocchi

¹⁴ *Lettera della CGIL a Rubinacci sulla vertenza per il conglobamento*, in: "L'Unità", a. XXX, n.332, 2 dicembre 1953.

¹⁵ *L'accordo truffa non passerà. La lotta per i salari continua*, in: "L'Unità", a. XXXI, n.24, 14 giugno 1954.

salariali variarono da categoria a categoria per una percentuale inferiore al 5%¹⁶.

Per quanto riguarda le donne, si stabilì che le paghe femminili fossero elevate all'84% di quelle maschili e così anche il punto di contingenza, giungendo così ad uno scarto del 16% sulla paga globale invece di quello del 19% che era stato fissato con la vertenza della rivalutazione conclusasi nel 1952.

Venne così conseguita una riduzione delle differenze salariali anche se non fu modificata la condizione d'inferiorità che equiparava l'operaia di 1° categoria all'operaio di 2°, e che valutava il suo lavoro ad un livello più basso del manovale comune: con 840 lire orarie dell'operaia specializzata contro le 1000 del manovale comune¹⁷.

L'impostazione che la CGIL aveva dato della vertenza per il conglobamento e la perequazione rispondeva indubbiamente alle richieste da tempo avanzate dalla C.F.N. che, come abbiamo visto, aveva compiuto un grosso sforzo per mobilitare le lavoratrici nella lotta contro la disparità salariale e per creare un vasto consenso di opinione pubblica intorno a questa richiesta soprattutto attraverso l'iniziativa della Conferenza Nazionale della Donna Lavoratrice.

Il fatto che la CGIL per la prima volta avesse posto la rivendicazione della diminuzione degli scarti tra i salari maschili e femminili, indicando come obiettivo il 13% di differenza, all'interno di una vertenza generale che aveva impegnato tutti i lavoratori e non soltanto le donne, aveva favorito l'articolazione della lotta a livello aziendale: le lavoratrici, non

¹⁶ Cfr. *Accordi interconfederali*, pp.194-198.

¹⁷ M. Lorini, *Trent'anni di lotte delle lavoratrici italiane*, in: "Donne, Società e sindacato", Quaderni di Rassegna sindacale, n.54-55, p.16.

solo avevano sostenuto la trattativa, ma spesso erano riuscite a ottenere dai datori di lavoro acconti pari o superiori in cifra a quelli degli uomini. Una mozione redatta dalle operaie ceramiste della Richard Ginori di Doccia affermava a questo riguardo: << Tutte le lavoratrici dello stabilimento Richard Ginori Doccia, sono vigili nel [seguire] le trattative in corso riguardo al conglobamento delle varie voci della retribuzione. Mentre plaudono a tutto l'operato delle organizzazioni sindacali tendenti a portare un sensibile miglioramento alle classi lavoratrici, invitano le medesime a far sì che l'avvicinamento delle paghe femminili a quelle maschili possa essere quanto prima raggiunto e nel caso ce ne fosse la necessità, le lavoratrici di Doccia sono pronte a battersi in quanto riconoscono la legittimità delle loro richieste >>¹⁸.

Il documento costituisce un esempio della capacità di mobilitazione delle lavoratrici che, come abbiamo affermato, permise in molte province di strappare, attraverso gli accordi aziendali, acconti che diminuirono lo scarto percentuale tra le retribuzioni maschili e quelle femminili: a Genova, ad esempio in tutte le aziende con maestranza mista, gli acconti conquistati furono pari in cifra per uomini e donne; a Bologna furono pari in 300 aziende e così avvenne in numerose aziende di Torino, Brescia, Roma, Napoli, ecc. Aumenti superiori per le donne si conquistarono in alcune aziende di Bologna, Pistoia, Milano, Modena¹⁹. Il sostegno delle lavoratrici alla lotta per il conglobamento, che si articolò azienda per azienda, permise dunque di ottenere dei risultati che andarono oltre quelli conquistati con l'accordo conclusivo della

¹⁸ Archivio CdL di Firenze, b.3 Fasc.5, "Ceramica e vetro", *Comunicato dell'Assemblea delle lavoratrici ceramiste della Richard Ginori Doccia alla CCdL di Firenze*, 20 novembre 1953.

vertenza. Certo questi sarebbero potuti essere maggiori se dovunque le istanze locali del sindacato avessero sostenuto con più fermezza la richiesta della diminuzione delle distanze salariali tra paghe maschili e femminili e se la Confederazione avesse rinunciato a un'impostazione ancora sostanzialmente centralizzata della vertenza che forse limitò la crescita della partecipazione dei lavoratori.

¹⁹ Cfr. I. Pisoni, *Parità di salario in Italia: lotte e conquiste delle lavoratrici dal 1861 ad oggi*, cit., p.115, c.vo mio.

Capitolo sesto

L'impegno della C.F.N. nella difesa del lavoro e dell'occupazione di fronte alla diffusione del lavoro a domicilio e dei licenziamenti.

Nel corso degli anni '50 la C.F.N., nell'azione tesa a migliorare le condizioni del lavoro femminile pose in primo piano, oltre alla questione della parità salariale, il problema del lavoro a domicilio, in sintonia con il nuovo interesse che la CGIL andava sviluppando verso questo aspetto dell'attività produttiva del paese.

La Confederazione proprio in quegli anni sviluppava infatti su questo tipo di occupazione un'analisi in cui erano introdotti elementi di novità rispetto alla tradizionale visione che presentava il lavoro a domicilio come un fenomeno legato all'abbandono dell'agricoltura, in particolar modo da parte dei mezzadri che riversandosi sul mercato del lavoro costituivano una riserva di mano d'opera ampia e a basso costo di utilizzo per quel tessuto ampio e articolato di piccole aziende artigiane presenti sul territorio nazionale. Ora invece si cominciava a vedere questo tipo di occupazione, da sempre tipicamente femminile, come un fenomeno la cui dilatazione, in una fase di espansione dell'economia era riconducibile alle ristrutturazioni aziendali che interessavano alcuni settori produttivi come il tessile, l'abbigliamento, la ceramica e l'industria chimica, in particolare il settore farmaceutico - cosmetico

e quella delle materie plastiche.

In questi settori, minacciati dalla concorrenza della produzione di paesi tecnologicamente più avanzati, gli industriali, invece di investire capitali per rimodernare i loro impianti, riducevano ancora il costo della mano d'opera ricorrendo al lavoro a domicilio che oltre a una minore spesa per i salari permetteva anche una diffusa evasione fiscale¹.

L'occupazione a domicilio costituiva pertanto una delle forme più estese di sottoccupazione e di sottosalario per le donne: le piccole imprese privilegiavano l'utilizzo di lavoro femminile perché alcune modalità lavorative tipiche delle donne, come la disponibilità all'impiego saltuario e a minori retribuzioni, costituivano fattori importanti per mantenere profitti elevati.

La massiccia presenza di occupazione femminile nel lavoro a domicilio, la cui composizione sociale variava dalle operaie tradizionali a quelle licenziate dalla fabbrica, alle donne di famiglie artigiane, alle mezzadre e alle braccianti durante i periodi di tregua nei lavori dei campi, induceva la CGIL a constatare che questo tipo di occupazione, oltre a porsi in concorrenza con il lavoro svolto all'interno delle aziende dato che veniva retribuito con compensi pari al 50% di quelli adottati in fabbrica, rappresentava per gli industriali un mezzo per poter arginare il movimento rivendicativo generale per l'aumento dei salari e, in particolar modo, quello per la parità salariale condotto dalle lavoratrici.

In alcune ragioni come l'Emilia e la Toscana già dalla fine degli anni '40

¹ Rina Picolato, *La piaga sociale del lavoro a domicilio*, in: "Rinascita", a. XIV, n.6, giugno 1957, pp. 283-284.

erano state condotte importanti lotte per il controllo del lavoro a domicilio e per la conquista di una legge capace di tutelare i lavoratori interessati.

Nel 1948 ad esempio la C.F. della locale CdL aveva organizzato a Reggio Emilia la Conferenza della donna reggiana lavoratrice a cui avevano partecipato 5000 donne. In quell'occasione fu approvato da tutte le rappresentanti delle diverse correnti presenti nel sindacato ancora unitario, un documento che, oltre a sancire i principi del diritto al lavoro e della parità salariale, affrontava il problema del lavoro a domicilio². La zona, infatti, era caratterizzata da “una tradizione ormai centenaria della lavorazione della paglia, del truciolo e del cappello, che occupava, soprattutto nei mesi invernali, centinaia di lavoratrici la cui paga - molte volte l'unica fonte della famiglia - era di appena 30 o 50 lire per treccia. La paga di una lavoratrice trecciaiola che lavorava dalle 12 alle 15 ore al giorno era di L.150-300”³.

Pesante era quindi il divario tra il salario di queste lavoratrici e quello delle operaie di fabbrica che risultava intorno al 60-70%.

In seguito alla Conferenza, la commissione femminile svolse un'azione di mobilitazione delle lavoratrici a domicilio le quali dimostrarono la loro capacità di lotta soprattutto durante la crisi di produzione che proprio alla fine degli anni '40 aveva colpito il settore dei calzifici per l'acuirsi della concorrenza sul mercato interno e su quello europeo.

² P. Gaiotti De Biase, *La donna nella vita sociale e politica della repubblica 1945-1948*, Milano, Vangelista, 1978, cit., p.225.

³ *Ivi.*

Quando la Snia Viscosa annunciò la smobilitazione della fabbrica, lavoratrici a domicilio e operaie si unirono in una lotta che riuscì ad imporre al nuovo proprietario, la Bloch, il riconoscimento della parità di salario a parità di produzione e la parificazione tra le operaie interne e le lavoranti a domicilio: nessuna di esse avrebbe potuto essere assunta senza prima verificare la possibilità di assorbire “l’unità lavorativa nell’interno dell’azienda” in modo da limitare la diffusione del lavoro a domicilio a cui si sarebbe dovuto ricorrere solo “nei momenti di maggiore esigenza produttiva”⁴.

In Toscana, regione caratterizzata fin dagli inizi dell’industrializzazione da un tessuto produttivo basato su piccole e medie imprese e su laboratori artigiani, l’espansione del lavoro a domicilio, per altro tradizionale nella regione, fu favorita negli anni della ricostruzione dalla politica degli imprenditori, tesa a privilegiare produzioni a modesto contenuto tecnologico e ad alta intensità di lavoro e facilmente riconvertibili senza spreco di investimenti⁵.

I settori toscani caratterizzati dalla larga diffusione del lavoro a domicilio erano quelli del ricamo, dell’abbigliamento, della tessitura, della lavorazione dei guanti, della maglieria, della pelletteria, delle calzature, del rivestimento dei fiaschi e della paglia⁶. Quest’ultima attività aveva rappresentato, fin dall’800, un settore vitale dell’economia toscana: dalla lavorazione della treccia e la cucitura dei cappelli le donne ricavano bassi salari, essenziali, però, per il sostentamento delle

⁴ *Ivi*, cit., p.226.

⁵ *Il lavoro a domicilio in Toscana*, a cura del centro studi e di formazione sindacale della CGIL toscana, 1978.

⁶ *Ivi*.

precarie economie familiari. Proprio le donne impiegate nella lavorazione della paglia furono le protagoniste di grandi lotte contro la diminuzione dei salari e per la fissazione di tariffe negli ultimi anni dell'800 e poi all'inizio del nuovo secolo⁷.

Durante il fascismo a questa categoria di lavoratrici venne estesa per la prima volta il contratto collettivo di lavoro (1927), l'assicurazione obbligatoria in caso di maternità (R.d.l. 654 del 22 marzo 1934) e il libretto di lavoro (1935)⁸.

Nel dopoguerra con il rinnovo del contratto collettivo nazionale tra Fila-Cgil e l'Associazione degli industriali dell'Abbigliamento nel luglio del 1948 si giunse ad una più precisa definizione del lavoratore che svolgeva la sua attività a domicilio, inteso come colui che “nella propria abitazione o in locali non appartenenti al datore di lavoro né sottoposti alla sua sorveglianza, esegue lavoro retribuito per conto di uno o più datori di lavoro, ricevendo dagli stessi le materie prime e gli accessori”. Il contratto precisava anche che il lavorante a domicilio, “per essere considerato tale”, doveva impegnarsi “a non eseguire, per conto proprio o per conto di privati o di committenti non propriamente datori di lavoro, lavori che determinino una condizione di concorrenza nei confronti dei datori di lavoro” così come non avrebbe potuto “assumere o comunque valersi di personale salariato o in altra forma retribuito”⁹.

⁷ A. Pescarolo, *Il proletariato invisibile. La manifattura della paglia nella Toscana mezzadrile (1820-1950)*, Franco Angeli, Milano, 1991; cfr. anche A. Pescarolo, *Il lavoro delle donne e l'industria domestica*, in “Annali”, Fondazione Giangiacomo Feltrinelli, a. XXX, 1997, Milano, 1999, pp.173-196, e A. Pescarolo, *Il lavoro e le risorse delle donne in età contemporanea*, in: A. Groppi (a cura di), “Il lavoro delle donne”, Roma, Laterza, 1996.

⁸ Cfr. Anna Villari, *Il lavoro a domicilio in Toscana: le donne, le lotte: riflessioni, ricordi, esperienze*, Roma, Editrice sindacale italiana, 1981, cit., p.35.

⁹ *Ivi*, cit., p.39.

L'importanza di questo contratto oltretutto nella conferma della contrattazione collettiva per il settore risiedeva nel fatto che veniva considerato "domicilio" non più solo l'abitazione del lavorante, ma qualsiasi locale non appartenente al datore di lavoro e non sottoposto alla sua sorveglianza. L'aumento del ricorso al lavoro a domicilio conseguente alla ristrutturazione produttiva che a partire dalla fine degli anni quaranta investì interi settori spinse il sindacato, come abbiamo affermato, a porre la questione della tutela contrattuale di questo tipo di attività lavorativa come questione di primo piano.

Ad esempio nella provincia di Firenze dove, come in altre realtà nei primi anni '50 il lavoro a domicilio andava crescendo per la smobilitazione di molti "stabilimenti, particolarmente nel ramo dei tessili e dell'abbigliamento" (circa 30000 lavoratori a domicilio dei 70000 esistenti erano tali proprio per effetto delle ristrutturazioni aziendali)¹⁰, su iniziativa della C.F. della CdL venne condotto un grande lavoro di documentazione sugli aspetti quantitativi e qualitativi di questo tipo di occupazione, in modo particolare di quello delle circa 6000 impagliatrici di fiaschi presenti nella provincia e delle lavoratrici tessili di Prato.

In una delle ditte che in questo ultimo settore facevano ricorso al decentramento produttivo, la Gangioli, metà delle addette lavoravano a casa: il loro lavoro veniva a costare quasi la metà di quello svolto in fabbrica. Qui il costo era di 80 lire per 1000 battute contro le 45 di quelle condotte a domicilio. Inoltre a causa della riduzione delle tariffe le lavoratrici per guadagnare la stessa paga dovevano compiere in una

¹⁰ *Il lavoro a domicilio nella provincia di Firenze*, Edizioni Rinascita Toscana, 1955, cit., p.28.

giornata 35 mila battute di telaio, invece delle 27 mila necessarie prima della ristrutturazione¹¹.

Erano emerse inoltre condizioni di lavoro particolarmente nocive per la salute delle operaie costrette a sollevare pezze che pesavano circa 80 chili ciascuna, nonostante vigesse il divieto per le donne di trasportare pesi superiori ai 20 chili¹².

Scopo del lavoro di indagine, condotto dalle commissioni femminili delle CdL in molte realtà interessate dal lavoro a domicilio, era la raccolta di una documentazione precisa sui problemi e sulle condizioni di disagio delle lavoranti di questo tipo di attività che permettesse al sindacato di passare dal piano della denuncia a quello dell'azione rivendicativa precisata attraverso la formulazione di una « Carta Rivendicativa » da utilizzare, per ogni categoria, nelle trattative con gli imprenditori, chiamando le lavoratrici a lottare, proprio sulla base dell'esperienza acquisita nel lavoro di indagine, qualora le richieste avanzate per il miglioramento del loro tenore di vita, fossero state respinte¹³.

Così in provincia di Firenze, il lavoro di mobilitazione delle lavoranti a domicilio si concretizzò, nel gennaio del 1952, nello sciopero delle impagliatrici di fiaschi che chiedevano il rinnovo del contratto di lavoro, con un aumento salariale del 20%, una migliore assistenza mutualistica e previdenziale e infine una legge sul lavoro a domicilio¹⁴.

Ma tutto il settore era in movimento tanto da spingere la CdL fiorentina a

¹¹ *Lavoro a domicilio*, in: "Le nostre lotte", n.9, giugno 1950, p.3.

¹² *Ivi*.

¹³ E. Pinotta, *Un convegno di lavoranti a domicilio*, in: "Le nostre lotte", gennaio 1952.

¹⁴ E. Massai, *La lotta in Toscana delle rivestitrici di fiaschi*, in: "Le nostre lotte", a. III, gennaio 1952.

creare un Comitato di Coordinamento del Lavoro a Domicilio che pubblicava un Bollettino sulle attività svolte nella provincia e che nel 1956 forniva una valutazione complessivamente positiva sui risultati ottenuti soprattutto tra le confezioniste del territorio empolesse: “In questi ultimi anni, le manifestazioni e le lotte dei lavoratori a domicilio per rivendicare un migliore trattamento economico e di lavoro, sono state molteplici e più concrete e, di conseguenza, in alcuni settori non sono mancati - in tal senso - soddisfacenti risultati. I movimenti e le lotte che sono scaturiti per rivendicazioni di carattere immediato, e cioè per gli aumenti di tariffe, dei cottimi, per ottenere una più adeguata assistenza sociale, e per contribuire a modificare nel Paese l’attuale orientamento economico. Basta qui ricordare gli scioperi delle confezioniste empolesi per avere migliori tariffe e l’indennità di licenziamento, reclamando in pari tempo una legge di tutela sul lavoro a domicilio [...]”¹⁵.

Proprio nel 1956 la mobilitazione del settore delle lavoranti a domicilio si intensificò: gli scioperi delle confezioniste e delle impagliatrici di fiaschi, guidate da Elsa Massai, dimostrarono come la lotta di queste lavoratrici avesse superato la fase dell’azione dimostrativa, passando alla elaborazione di rivendicazioni precise e stabilendo i termini di contrattazione come avvenne alla fine di giugno di quell’anno quando le confezioniste a domicilio di Empoli riuscirono ad imporre le loro richieste agli industriali del settore¹⁶. La Massai, responsabile dal 1953

¹⁵ Archivio CdL, *Bollettino del Comitato di Coordinamento del Lavoro a Domicilio* (CCdL), 30 marzo 1956.

¹⁶ G. Contini, *Crisi e prima ripresa (1956-1960)*, in: “La Camera del Lavoro di Firenze dalla Liberazione agli anni Settanta, a cura di Z. Ciuffoletti, M. G. Rossi, A. Varni, Napoli, Edizioni Scientifiche Italiane, 1991, cit., p.159.

della C.F. provinciale della CGIL di Firenze sottolineava come in Toscana quella delle lavoranti a domicilio fosse la “più forte” tra le categorie di donne lavoratrici e come il suo rapporto con loro fosse “meraviglioso”, poiché in ogni piccolo insediamento di questa area “c’era una decina di militanti che riuscivano a portare alle riunioni donne, donne, donne”: con una mobilitazione che avveniva passandosi la voce insomma “per lavorare a gruppi o tutte insieme”¹⁷.

Uno stimolo importante per la mobilitazione delle lavoratrici a domicilio era costituito dal progetto legge Di Vittorio - Noce sulla tutela del lavoro a domicilio presentato due volte in Parlamento: il 7 marzo del 1950¹⁸ e poi di nuovo il 23 marzo 1954. Come mezzo di pressione per l’approvazione del progetto la C.F. della CCdL di Firenze, in occasione dell’8 marzo 1952, decise l’invio di lettere di lavoratori alla Commissione Lavoro del Parlamento presso cui giaceva il progetto organizzando una raccolta delle firme in ogni luogo di lavoro.

Nel 1953 sempre la C.F. della CCdL di Firenze tornò ad affrontare la questione del lavoro a domicilio nella Conferenza provinciale delle donne lavoratrici, svoltasi in preparazione a quella nazionale del successivo anno.

¹⁷ Cfr. G. Ceccatelli Gurrieri, G. Paolucci, *Il paradigma dell’emancipazione. Donne e politica nella Toscana degli anni ‘50*, cit., p.203.

¹⁸ La proposta di legge (n.1138) Di Vittorio - Santi - Noce - Maglietta decadde nel 1950 a causa dello scioglimento delle Camere. La proposta di legge, oltre a definire il lavorante a domicilio e l’imprenditore che si avvaleva del lavoro a domicilio (art.1), vietava qualunque forma di intermediazione (art.2), stabiliva il sistema di cottimo come criterio da adottare per la retribuzione del lavorante a domicilio (art.6) e garantiva ai lavoranti a domicilio il trattamento riservato ad ogni altro lavoratore per ciò che riguardava le festività, la gratifica e l’indennità di licenziamento (art.10). Tale disegno, quando fu ripresentato nel ’54 con il n.709, fu discusso con la proposta Pastore (22 settembre 1953, n.128). Cfr. Camera dei Deputati, *Atti Parlamentari - Documenti - Disegni di legge e Relazioni*, vol. XXIV.

In quella sede fu riconfermato l'impegno di tutte le lavoratrici per ottenere "l'approvazione al Parlamento della proposta di legge per la tutela del lavoro a domicilio" e "un miglioramento sostanziale delle condizioni salariali delle lavoranti a domicilio"¹⁹.

In attesa dell'approvazione della legge e al tempo stesso per premere sul Parlamento per arrivare alla discussione in aula, la C.F.N. si era impegnata, seguendo le direttive della Segreteria della CGIL, a promuovere una grande campagna nazionale per la difesa di questa categoria di lavoratrici tesa anche a garantire loro una retribuzione minima²⁰.

Altri obiettivi della campagna, promossa nel 1956 insieme alla CGN, erano il riconoscimento del diritto a tutte le prestazioni assistenziali e previdenziali di cui godevano le lavoratrici occupate nelle aziende e la conquista del libretto personale di lavoro e di tabelle salariali che garantissero "una equa retribuzione stabilita secondo il sistema del cottimo pieno maggiorato da una percentuale forfettizzata per il pagamento delle festività nazionali ed infrasettimanali, la gratifica natalizia, l'indennità di anzianità"²¹.

Per realizzare tali obiettivi la C.F.N. invitava i sindacati ad agire per far comprendere a tutte le lavoranti a domicilio che era necessario che esse si considerassero lavoratrici salariate per poter avere i diritti "riservati a

¹⁹ Archivio CdL *Mozione della Conferenza provinciale delle donne lavoratrici*, 13 dicembre 1953.

²⁰ Archivio CdL, CFN della CGIL, *Documento della Segreteria Confederale sulle lavoratrici*, Prot. n.5495, circ. n.154, 23 novembre 1955.

²¹ Archivio CdL, *Invio documento sulle ragazze lavoranti a domicilio*, 16 aprile 1956.

tutti gli altri lavoratori occupati all'interno delle aziende”²².

Il dato su cui si insisteva era quello della differenza esistente, a parità di lavoro, tra i salari percepiti nelle fabbriche e le tariffe previste per le lavoranti a domicilio, inferiori del 30-40 ed anche del 50%.

Per realizzare un salario che potesse avvicinarsi a quello dell'operaia che svolgeva il suo lavoro all'interno dell'azienda, le lavoratrici a domicilio dovevano lavorare “13-14 ore al giorno, senza alcuna tutela assicurativa, senza usufruire delle normali indennità contrattuali di fine anno, per ferie, festività, gratifica natalizia”²³.

Da uno studio condotto dalla CdL di Firenze si apprendeva che, “calcolando la differenza di retribuzione esistente tra le tariffe per il lavoro a domicilio e quelle in vigore negli stabilimenti per uguali tipi di lavoro”, le lavoratrici venivano mensilmente “defraudate di 960 milioni” che invece contribuivano ad accrescere i profitti degli industriali²⁴.

In questo contesto la regolamentazione del lavoro a domicilio diveniva indispensabile per avvicinare questo tipo di lavoro a quello subordinato così da costringere i committenti a pagare i contributi e a rispettare gli obblighi verso i lavoratori.

La pressione e la mobilitazione che su questo obiettivo, come abbiamo visto, si erano sviluppate già dalla fine degli anni '40, ottennero un grosso risultato positivo con l'approvazione, il 13 marzo 1958, della legge di regolamentazione del lavoro a domicilio che aveva unificato in

²² *Ivi.*

²³ Rina Picolato, *La piaga sociale del lavoro a domicilio*, in: “Rinascita”, a. XIV, n.6, giugno 1957, pp.283-284.

²⁴ *Ivi.*

un solo testo due progetti di legge presentati rispettivamente da Di Vittorio e Pastore la cui discussione si era svolta nelle Commissioni lavoro dei due rami del Parlamento nell'aprile del 1957.

Questa legge, che all'art.1²⁵ allargava la definizione di lavorante a domicilio così da rendere più difficoltose le inadempienze agli obblighi da essa previsti, eliminava la figura dell'intermediario e quindi le percentuali di guadagno che venivano detratte sul lavoro finito, e obbligava gli imprenditori che intendevano commettere lavoro a domicilio ad iscriversi in un apposito "registro dei committenti" presso l'ufficio provinciale del lavoro. Inoltre con questa legge le lavoranti a domicilio vennero equiparate alle altre lavoratrici per la materia disciplinata dalla legge del 1950 n.860 sulla tutela della maternità.

Comunque l'applicazione della legge risultò in generale troppo macchinosa - come del resto la successiva legge n.339 - e soprattutto largamente inevasa in quanto prescriveva "ispezioni impossibili e sanzioni irreali" che favorirono il perdurare del lavoro a domicilio come un'area di sfruttamento delle donne che restavano lavoratrici di seconda categoria e di livello inferiore alle donne occupate all'interno delle fabbriche²⁶.

²⁵ L. 264 - Art.1 "Sono considerati lavoratori a domicilio agli effetti della presente legge, le persone di ambo i sessi che eseguono nel proprio domicilio o in locali di cui abbiano la disponibilità - anche con l'aiuto dei familiari. Ma con esclusione di mano d'opera salariata - lavoro subordinato comunque retribuito, per conto di uno o più imprenditori, utilizzando materie prime o accessorie ed attrezzature proprie o fornite dall'imprenditore. I lavoratori a domicilio dovranno risultare iscritti in apposito registro tenuto da ciascun Ufficio provinciale del Lavoro e della massima Occupazione [...]".

²⁶ M. Boneschi, *Santa pazienza. La storia delle donne italiane dal dopoguerra ad oggi*, Milano, Mondadori, 1998, cit., p.333.

Inoltre, come mise in evidenza il risultato della Commissione Parlamentare di inchiesta sulle condizioni dei lavoratori in Italia²⁷, gli industriali continuarono a porre in concorrenza il lavoro a domicilio con quello svolto in fabbrica al fine di “arginare il movimento rivendicativo delle lavoratrici che lavorano all’interno delle aziende per la parità salariale”²⁸.

L’azione per il miglioramento delle condizioni del lavoro a domicilio condotta sia attraverso la via legislativa sia con l’estensione della normativa contrattuale si collegava dunque strettamente, proprio a causa della linea imprenditoriale volta a utilizzare il lavoro a domicilio come strumento di flessibilità, a quella condotta dal sindacato a partire dalla fine degli anni ’40, per la difesa del lavoro e dell’occupazione, difesa che fu al centro delle lotte dei lavoratori, che si protrassero per una larga parte degli anni ’50, nelle fabbriche minacciate dalla smobilitazione e dai ridimensionamenti produttivi e che in alcuni settori colpivano soprattutto la forza lavoro femminile.

Se in alcuni casi i licenziamenti passavano senza grandi resistenze, in altri le lavoratrici davano vita a forti azioni di lotta: a Brughiero le lavoratrici dell’industria tessile Marzotto reagirono alla decisione presa

²⁷ Nel febbraio del 1954 i deputati democristiani Alessandro Buttè e Ettore Calvi presentarono alla Camera una proposta d’inchiesta parlamentare sulle condizioni dei lavoratori in Italia che fu approvata dopo quasi un anno. L’apposita Commissione, con presidente il democristiano Leopoldo Rubinacci, iniziò i lavori nella seconda metà del giugno 1955 documentando i bassi salari, differenti anche da zona a zona, l’intenso sfruttamento in fabbrica, la disoccupazione e la discriminazione politica che caratterizzavano la vita degli operai italiani negli anni ’50.

²⁸ *Relazioni della Commissione parlamentare di Inchiesta sulle condizioni dei lavoratori in Italia*, vol. II : *Legislazione protettiva del lavoro. Compendio delle norme protettive del lavoro*, Roma, 1964, cit., p.321.

dalla direzione di licenziare 240 dipendenti col pretesto della trasformazione della lavorazione. L'attuazione di uno sciopero generale portò ad un accordo che prevedeva l'accettazione della richiesta delle maestranze di riprendere il lavoro su un solo telaio invece che su due come richiesto dalla direzione e di non dar luogo ai licenziamenti²⁹.

Anche alla Fiat si verificò "un'offensiva in direzione degli operai" e in particolar modo nei confronti delle donne lavoratrici: la direzione, a causa della diminuzione della produzione, comunicò alla fine del 1951 che aveva una "eccedenza di circa 200 operaie anche nell'eventualità che le condizioni di mercato *fossero migliorate*"³⁰.

A Firenze il 22 settembre 1950 si concluse, dopo circa 80 giorni di sciopero, la vertenza del Pignone, scaturita dal tentativo di licenziamento di 280 dipendenti. La commissione femminile della CdL di Firenze all'inizio della lotta si preoccupò di riunire le "poche lavoratrici della Pignone - 50 in tutto, di cui metà impiegate", formando un Comitato "per mantenere un legame più stretto fra le lavoratrici". Alla lotta contro i licenziamenti parteciparono non solo le lavoratrici della fabbrica, prestando "in una maniera o in un'altra la loro opera", ma le donne di tutte le categorie "dalle metallurgiche, alle statali, dalle lavoranti a domicilio, alle contadine", che, dando "la mezza giornata di lavoro come solidarietà", dimostrarono la loro capacità di lotta³¹.

²⁹ *Le lavoratrici della Marzotto contro la smobilitazione delle industrie tessili*, in: "Le nostre lotte", n.8, maggio 1950.

³⁰ Lina Niccoli, *Alla Fiat si lotta contro le minacce di licenziamento e contro il supersfruttamento*, in: "Le nostre lotte", a. II, dicembre 1951, p.6.

³¹ *Come le donne hanno organizzato la solidarietà per i lavoratori del Pignone*, in: "Le nostre lotte", n.12, settembre 1950, p.6.

Due anni più tardi, in prospettiva della festa della donna, le lavoratrici del Pignone fecero sentire di nuovo la loro voce chiedendo aumenti salariali, per eliminare le “ingiuste paghe ridotte là dove le donne, sia nel reparto che nell’ufficio, hanno mansioni identiche a quelle svolte dagli uomini” e per la difesa della legge sulla maternità, in particolar modo per il rispetto della norma riguardante la creazione delle sale di allattamento³².

Nel gennaio del 1953 i lavoratori del Pignone tornarono a mobilitarsi per impedire il licenziamento di 300 addetti richiesti dalla direzione aprendo una vertenza per la difesa dell’occupazione nello stabilimento³³ che si sarebbe conclusa solo agli inizi del ’54 con la salvezza della fabbrica da parte dell’ENI di Enrico Mattei ma con la mancata riassunzione di oltre 800 lavoratori, nonostante la CdL avesse ricercato l’intervento dei poteri pubblici e la costruzione di un fronte di solidarietà cittadina per contrastare le posizioni della direzione.

L’attacco all’occupazione conseguente al forte processo di ristrutturazione che investe l’industria italiana nel corso degli anni ’50 è utilizzato dagli industriali per dare un colpo definitivo ai gruppi di operai più politicizzati che erano stati alla testa delle lotte e dei movimenti rivendicativi a partire dalla Liberazione.

In molti casi tra i militanti colpiti dalla politica discriminatoria degli imprenditori c’erano le donne.

³² 8 Marzo. *Giornata di festa e di rivendicazione della donna*, in: “La Colata”, a. II, n.2, 28 febbraio 1952.

³³ Nel novembre del ’53, in seguito all’annuncio della liquidazione del Pignone da parte della SNIA, gli operai occuparono la fabbrica, mentre in città si creava un vasto movimento di solidarietà. “Alle donne lavoratrici del Pignone si unirono donne, mogli, madri, fidanzate dei licenziati [...] ognuna di loro seppe esprimere il proprio sentimento, non di paura, ma di decisione nell’affiancare i propri uomini nella lotta [...]” (F. Manescalchi, *Movimento operaio e discriminazione in fabbrica*, Firenze, Edizioni Polistampa, 1995, p. 62).

A Firenze, ad esempio, una repressione particolarmente dura nei confronti di lavoratrici impegnate politicamente e sindacalmente si ebbe alla Manetti & Roberts, un'azienda che produceva medicinali, prodotti da toilette e cosmetici: il reparto più grosso era quello del borotalco, dove il lavoro si svolgeva in serie e dove quindi le operaie dovevano seguire lo scorrimento del nastro trasportatore confezionando un numero predeterminato di buste riempite poi, utilizzando un imbuto pieno di borotalco da due addette, operazione seguita infine dalla chiusura affidata ad altre due operaie³⁴.

Qui già nel 1952 si verificarono licenziamenti a carattere discriminatorio, ripetuti poi in modo più ampio, due anni più tardi quando, durante la vertenza aperta tra Direzione e sindacato sullo sviluppo dell'azienda e sulle prospettive occupazionali, venne annunciato il licenziamento di 76 operaie.

“La lista includeva nella maggior parte operaie che negli anni precedenti sino all'ultimo momento si erano impegnate nel sindacato e che più di una volta erano state minacciate di licenziamento per la loro attività”³⁵.

Il fatto che i licenziamenti fossero condotti in base ad un criterio di discriminazione politica, fu dimostrato dall'assunzione il 15 maggio di nuove operaie inesperte: in questo modo la direzione della Manetti & Roberts poteva chiudere “la partita con le maestranze sindacalizzate” dato che le licenziate “erano tutte iscritte alla CGIL”³⁶.

³⁴ Cfr. F. Manescalchi, *Movimento operaio e discriminazione in fabbrica*, cit., p.100.

³⁵ D. Mezzani, *La discriminazione politica e sindacale nelle fabbriche della Provincia di Firenze dal 1948 al 1966*, Edito dal Centro Coordinamento Discriminati - Legge 36/1974 - Comitato Prov. di Firenze, Firenze, 1983, p.43.

³⁶ Cfr. Manescalchi, cit., pp.155-56.

Sul finire degli anni '50 la pratica dei licenziamenti nei confronti delle lavoratrici, e in particolar modo verso quelle donne in procinto di contrarre matrimonio, si aggravò.

Il licenziamento per matrimonio, ostacolo al diritto al lavoro per le donne, si manifestava in diverse forme, quali la clausola di nubilito, inserita nei contratti di lavoro o nei regolamenti aziendali, che prevedeva il licenziamento in caso di matrimonio; la lettera di dimissioni volontarie praticamente imposta alle lavoratrici; la stipulazione preferenziale da parte dei datori di lavoro di contratti a termine (in genere a brevissimo termine) per le giovani. Era una pratica questa che colpiva soprattutto le impiegate dato che, a differenza di quanto avveniva per le operaie, la legge n. 860/1950 faceva gravare interamente sul datore di lavoro l'onere economico del trattamento di maternità.

Perciò il padronato selezionava l'occupazione femminile, eliminando la parte ritenuta più onerosa e meno produttiva, cioè le donne sposate e quindi candidate più probabili ad essere madri.

La lavoratrice veniva pertanto costretta a firmare, all'atto dell'assunzione, una precisa clausola del nubilito, oppure addirittura la rinuncia alla maternità.

Spesso il rapporto di lavoro veniva interrotto senza alcuna giustificazione da parte della direzione dell'azienda come dimostrano i casi di lavoratrici

dipendenti di alcune ditte fiorentine che denunciarono i licenziamenti subiti dalle pagine di Noi Donne.

Carla Barbieri, dipendente della Compagnia Singer, Renza Gambacciani³⁷, Silvana Cecchi e Edi Maiotti, tutte e tre impiegate alla ditta Gondrand di Firenze, furono licenziate tra il 1957 e il 1958, non appena la direzione fu informata della loro intenzione di contrarre matrimonio o subito dopo le loro nozze.

Carla Barbieri ricordava così il colloquio avuto col suo direttore: “Sicchè lei si sposa ? Perché non me lo disse quando la assunsi ?” Io gli dissi di

sì, che glielo avevo detto, che ero stata chiara e franca, ma lui mi disse: “Che le pare che l’avrei assunta se sapevo che si sposava ?”. Non c’era niente da fare. Pochi giorni dopo il capo ufficio mi domandò se preferivo ricevere o fare io stessa la lettera di licenziamento. Preferii farla io. Nella lettera dissi che mi vedevo costretta a troncare il lavoro perché mi sposavo. [...] Naturalmente la lettera così concepita non fu accettata e ne dovetti scrivere un’altra, parlando di “motivi personali” sotto dettatura del capo ufficio”³⁸.

Visto la diffusione di questa prassi e soprattutto le difficoltà che il

³⁷ Renza Gambacciani così raccontò il suo licenziamento dalla Gondrand avvenuto nel 1957, poco dopo il suo matrimonio: “Non ci sono dubbi che mi hanno licenziata perché mi sono sposata e perché temevano che rimanessi in stato interessante. Me lo dissero anche vari capi-reparto. Chiesi perché nella lettera di benservito non vi fosse inserita la causale del licenziamento, cosa che avrebbe potuto far pensare cose non vere ai datori di lavoro a cui potevo presentarmi per un nuovo impiego. Un dirigente rispose alla mia domanda dicendomi che il direttore non era stupido e che non avrebbe mai giustificato il licenziamento con un motivo che avrebbe potuto servire a far cattiva pubblicità sui giornali” (Merlin Lina (a cura di), *Libro Bianco su i licenziamenti per causa di matrimonio in Italia. Situazione e documentazione*, Roma, 1961, p90).

³⁸ L. Merlin (a cura di), *Libro Bianco su i licenziamenti per causa di matrimonio in Italia. Situazione e documentazione*, Roma, 1961, pp.57-58.

sindacato mostrava a tutelare le lavoratrici, la CGIL scelse di percorrere la via legislativa appoggiando due distinti progetti legge, uno, presentato dalle deputate dell'UDI, che prevedeva il divieto di licenziamento per causa di matrimonio e l'altro messo a punto dalla CGIL con cui si formulavano alcune proposte di modifica alla legge n.860, riguardanti il "ripristino di rapporto di lavoro in caso di arbitrario licenziamento" e la generalizzazione a tutte le lavoratrici del "principio della mutualizzazione degli oneri della maternità"³⁹.

Secondo Rina Picolato, responsabile della C.F.N., estendere il principio di mutualizzazione degli oneri della maternità alle impiegate significava obbligare i datori di lavoro a versare all'INAM i contributi sul totale delle retribuzioni corrisposte non solo agli operai (uomini e donne) ma anche sugli impiegati (uomini e donne) in modo che l'ente previdenziale potesse corrispondere alle lavoratrici impiegate "una indennità fino all'80% dello stipendio, rimanendo a diretto carico del datore di lavoro solo il 20%"⁴⁰. In questo modo si sarebbero potute contrastare, almeno in parte, le argomentazioni del padronato riguardo al costo della maternità, eliminando una delle cause su cui si basava il licenziamento delle donne in caso di matrimonio.

Dall'inchiesta parlamentare sulle condizioni dei lavoratori in Italia emerse che la prassi della clausola di nubilito costituiva una forte discriminante nei confronti dell'occupazione femminile. Infatti i datori di

³⁹ *Licenziamenti a causa di matrimonio. Atti del Convegno di studio organizzato dal "Comitato di Associazioni femminili per la parità di retribuzione", Milano 25-26 febbraio 1961, La Nuova Italia Editrice, Firenze, 1961, p.181.*

⁴⁰ *Ivi*, p.181.

lavoro si servivano della suddetta clausola nei contratti individuali in modo da costringere la lavoratrice a presentare le dimissioni in caso di matrimonio: all'atto dell'assunzione della lavoratrice, si affermava nella relazione, ed anche in costanza del rapporto di lavoro, si faceva ricorso "alla firma di una lettera di dimissioni in bianco, di cui il datore di lavoro si *avvaleva* al momento del matrimonio della lavoratrice; ovvero la lavoratrice stessa s'impegnava esplicitamente per iscritto a lasciare il lavoro in caso di matrimonio, ovvero più semplicemente alla notifica della lettera di licenziamento, prima o subito dopo il matrimonio, senza alcuna specificazione dei motivi di esso"⁴¹.

Comunque, attraverso vertenze individuali, i sindacati riuscirono ad attirare l'attenzione dell'opinione pubblica e delle autorità su questo problema fino ad ottenere l'approvazione della legge 9 gennaio 1963, n.7 che abolì le clausole del nubilitato nei contratti individuali, collettivi e nei regolamenti e dichiarò nulli i licenziamenti per causa di matrimonio.

⁴¹ *Relazioni della Commissione parlamentare di Inchiesta sulle condizioni dei lavoratori in Italia*, vol. II : *Legislazione protettiva del lavoro. Compendio delle norme protettive del lavoro*, Roma, 1964, vol. II, p.256.

Capitolo Settimo

Le tappe verso la parità

La sconfitta subita con la firma dell'accordo separato sul conglobamento tra la Confederazione e la CISL e la UIL avviò nella CGIL una riflessione abbastanza serrata sulla linea rivendicativa e soprattutto sulle scelte organizzative portate avanti dal momento della sua ricostituzione.

Al Convegno nazionale di organizzazione della CGIL, svoltosi a Roma nel dicembre del '54, Agostino Novella nella relazione introduttiva sottolineò con forza la necessità di correggere l'impostazione rigidamente centralistica seguita fino ad allora evitando di impostare la politica rivendicativa "in modo schematico, senza tener conto cioè delle situazioni concrete esistenti nelle singole città, province, regioni e soprattutto nelle singole aziende"¹. Mentre per quanto concerneva le strutture organizzative riconobbe l'importanza di quelle di azienda la cui costituzione era stata invece esclusa al congresso di Genova del 1949.

Ma, nonostante quest'ultima prospettiva venisse fatta propria dal convegno con la proposta della creazione della sezione sindacale di azienda, non ci si rese conto del fatto che i problemi organizzativi avrebbero trovato una più facile risoluzione se fossero stati collegati alla apertura di una iniziativa contrattuale delle istanze di base la cui possibilità venne invece ancora negata.

¹ *L'offensiva politica degli imprenditori nelle fabbriche*, in: Accornero (a cura di) "Problemi del movimento sindacale 1943-73", p.652.

Comunque il processo di revisione della struttura organizzativa e della politica rivendicativa della CGIL ricevette un impulso decisivo di lì a poco dalla sconfitta delle liste FIOM nelle elezioni di CI nelle grandi imprese del nord, e in particolare alla FIAT. Nella seduta del Comitato Direttivo del 27-28 aprile 1955, riunitasi a meno di un mese da quell'evento, Di Vittorio riconobbe la necessità di cambiare i metodi di lavoro e di direzione della CGIL, ritenendo “indispensabile un legame diretto e vivente fra la direzione delle organizzazioni della CGIL e la massa dei lavoratori”².

Questo significava soprattutto una maggiore attenzione³ alle rivendicazioni specifiche di tutte le categorie dei lavoratori e dunque anche di quelle delle lavoratrici.

Nel IV Congresso Nazionale della CGIL, svoltosi a Roma nel marzo 1956 infatti, all'interno dell'obiettivo generale della “economia del lavoro”, che prevedeva la lotta contro l'intensificazione dello sfruttamento e la difesa del posto di lavoro, trovò posto la rivendicazione dell'avvicinamento, sino alla parità, delle paghe femminili a quelle maschili.

Nella apposita risoluzione sui problemi delle lavoratrici approvata al Congresso, fu riconosciuto il contributo dato dalle donne all'elaborazione della linea generale d'azione della CGIL: esse erano state infatti in grado di porre “con forza e concretezza la rivendicazione della

² *Notiziario CGIL*, a. IX, n.88, 30 aprile 1955.

³ Già nel '54, per dare maggiore impulso alla lotta per la conquista della parità di retribuzione fra uomini e donne, era stato presentato in Parlamento un progetto per la pratica applicazione dell'art.37 della Costituzione in modo da contrastare la politica dei bassi salari che la Confindustria poteva condurre grazie all'esistenza delle basse paghe femminili. (Vedi *Parità di retribuzione a parità di lavoro*, in: “*Rinascita*”, a. XII, n.2, febbraio 1955).

parità di salario tra uomini e donne per uguale lavoro”⁴. Riconosciuta quindi la portata generale che le rivendicazioni delle lavoratrici avevano nella strategia dell’organizzazione, diveniva fondamentale sviluppare azioni e forme di lotta “a livello aziendale locale, di categoria o nazionale” per conseguire conquiste che eliminassero “le condizioni di inferiorità” ed “ogni discriminazione” a cui era sottoposto il lavoro delle donne⁵.

Al Congresso gli interventi delle dirigenti e delle lavoratrici avevano sottolineato la necessità di porre la parità salariale al centro di ogni vertenza, confederale, categoriale o aziendale. Ines Pisoni, una delle responsabili della C.F.N., sintetizzava gli obiettivi della linea sindacale “nelle rivendicazioni per la conquista del diritto al lavoro, per la parità di retribuzione e la tutela delle lavoratrici-madri” da attuare adeguando “tale linea alle diverse situazioni di categoria e aziendali” in modo da sostenere e promuovere la lotta delle lavoratrici⁶. Le Commissioni femminili restavano lo strumento per favorire l’iniziativa sindacale, perciò il Congresso s’impegnava ad estenderle, formando anche “migliaia di gruppi femminili” che dovevano comprendere “tutte le lavoratrici organizzate nell’ambito delle Leghe e delle aziende”⁷.

Ma già prima del Congresso nazionale nella CGIL, soprattutto in alcune organizzazioni di categoria, erano state decise iniziative a sostegno della parità salariale in particolare, come abbiamo visto, all’interno della

⁴ *La risoluzione sui problemi delle donne lavoratrici*, in: “Rassegna Sindacale”, a. II, n.5, 15 marzo 1956, p.175.

⁵ *Ivi*.

⁶ *I Congressi della CGIL*, vol. IV-V, cit., p.386.

⁷ *Ivi*, cit., p.481.

vertenza per il conglobamento. A Milano, nel contesto delle lotte aziendali, le lavoratrici dell'Alfa Romeo si erano impegnate per ottenere un acconto sull'accordo, superiore a quello degli uomini. La FIOM aveva chiesto infatti un acconto di L.3000 per gli uomini e di L.3500 per le donne e la parità per quelle che svolgevano le stesse mansioni degli uomini⁸.

A dare impulso alla lotta per la parità salariale era venuta poi anche una sentenza del Tribunale di Milano che nel giugno del 1955 aveva riconosciuto a due operaie licenziate, assistite dalla C.F. e dalla CdL, il diritto ad una liquidazione calcolata su una retribuzione pari a quella degli operai che avevano svolto lo stesso lavoro⁹.

L'importanza di questa sentenza consisteva soprattutto nel fatto che veniva riconosciuto il valore precettivo della norma dell'art.37 della Costituzione per la quale non vi era quindi bisogno di richiedere "particolari disposizioni legislative per l'attuazione dei principi in essa contenuti"¹⁰.

Una tale affermazione si scontrava con l'opinione diffusa tra il padronato secondo cui si doveva attribuire a questo articolo un valore soltanto programmatico. Gli industriali continuarono a sostenere tale concezione anche poco prima della ratifica¹¹ della Convenzione n.100 del B.I.T. da parte del Governo italiano, avvenuta nel maggio 1956.

⁸ M. L. Righi, *L'azione delle donne nella CGIL: 1944-1962*, p.107.

⁹ *Riconosciuto dal Tribunale di Milano il valore precettivo dell'art.37 della Costituzione*, in: "Notiziario CGIL", a. IX, n.16-17, 31 agosto-15 settembre 1955, p.469.

¹⁰ *Ivi*.

¹¹ La Convenzione n.100 fu ratificata da parte del Governo italiano con la legge 22 maggio 1956, n.741 pubblicata sulla G.U. n.186 del 27 luglio 1956.

Nell'aprile di quell'anno Furio Cicogna, presidente degli industriali lombardi, e eletto alla presidenza della Confindustria nel 1961, parlando all'assemblea dell'associazione, sostenne che la crisi del settore tessile doveva in gran parte attribuirsi alle retribuzioni elevate delle donne, mettendo così in luce in che modo il padronato si apprestava ad accogliere la ratifica parlamentare della Convenzione¹².

La CGIL continuò a sostenere l'applicazione della parità salariale, confutando la tesi sostenuta dalla Confindustria secondo cui, avendo la norma costituzionale e quella della Convenzione solo valore programmatico, non poteva essere imposto alle organizzazioni padronali alcun obbligo per la loro applicazione.

Tra l'altro nell'analisi della CGIL c'era ora un nuovo elemento che spingeva verso l'obiettivo della parità ed era quello che derivava dall'attenzione alle trasformazioni produttive e all'organizzazione del lavoro in atto nell'industria italiana, trasformazioni che secondo l'organizzazione sindacale rendevano sempre più intercambiabili la forza lavoro maschile e quella femminile. Quest'ultima era infatti aumentata nei settori che avevano avviato le trasformazioni tecnologiche e la razionalizzazione del lavoro, fattori che attuando la semplificazione delle lavorazioni e l'utilizzazione delle "catene" nei reparti, avevano favorito la sostituzione di manodopera maschile con quella femminile¹³.

Le differenze salariali potevano dunque divenire un fattore che si ritorceva contro l'occupazione maschile. Nel maggio 1957 il Comitato Direttivo della CGIL, ribadendo le decisioni prese dal

¹² Jone Bagnoli, *Cicogna contro le donne*, in: "Il Lavoro", n.22, 27 maggio 1956.

¹³ Cfr.M. Lorini, *Trent'anni di lotte e di conquiste delle lavoratrici italiane*, in: "Rassegna Sindacale Quaderni", n.54-55, maggio - agosto 1975, p.18.

Comitato esecutivo nella riunione¹⁴ del 20 marzo di quell'anno in merito alla questione della parità salariale, approvò una risoluzione che stabiliva di orientare l'azione del sindacato verso la realizzazione concreta della parità di retribuzione tra uomini e donne impegnandosi nel raggiungimento nelle aziende di successi “anche parziali attraverso la rivendicazione della parità della parte variabile del salario (premi, cottimi, ecc.)” e nella conquista, con il rinnovo dei contratti, di “un sostanziale e progressivo accorciamento delle attuali distanze salariali”¹⁵. Per raggiungere la concreta realizzazione della parità salariale, veniva anche posta la necessità di conquistare, “attraverso l'unificazione delle qualifiche e la fissazione dei criteri oggettivi di valutazione del lavoro, tabelle salariali uniche” in modo da evitare “ogni discriminazione a danno delle lavoratrici”¹⁶.

Nel giugno 1957, in seguito all'entrata in vigore in Italia della Convenzione di Ginevra, si riaccese la polemica tra CGIL e Confindustria in merito all'applicazione della parità salariale, ribadita anche dall'art.119 del Trattato di Roma che istituiva il Mercato Comune Europeo¹⁷.

¹⁴ Il C.E. della CGIL sostenne la scelta di considerare la lotta per la parità salariale tra uomini e donne un “elemento indispensabile dell'azione generale per la conquista dei miglioramenti salariali, oltre che condizione necessaria per la difesa della retribuzione e dello stesso posto di lavoro per tutti i lavoratori” (*I lavori del Comitato Esecutivo della CGIL*, in: “Rassegna Sindacale”, n.6-7, 31 marzo-15 aprile 1957, p.200).

¹⁵ *Per la parità salariale*, in: “Notiziario CGIL”, 1957.

¹⁶ *Ivi*.

¹⁷ Il Trattato istitutivo del MEC, firmato a Roma il 25 marzo 1957, fu ratificato dal Parlamento italiano il 14 ottobre dello stesso anno.
Art. 119 - Ciascun Stato membro assicura [...] la applicazione del principio della parità delle retribuzioni fra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro. Per retribuzioni deve essere inteso, ai sensi del presente articolo, il salario o trattamento normale di base o minimo, e tutti gli altri vantaggi pagati direttamente o indirettamente, in contanti o in natura, dal datore di lavoro al lavoratore in ragione dell'impiego di quest'ultima.

La CGIL accusò infatti gli industriali di non tenere in alcun conto l'impegno che il Governo italiano si era assunto con la ratifica della Convenzione, dal momento che essi continuavano a sostenere che la Convenzione, così come l'art.37 della Costituzione, aveva solo valore programmatico.

Invece secondo la Confindustria, che dichiarava la propria posizione in materia dalle pagine de Il Globo, essendo la norma della Convenzione di Ginevra successiva a quella della Costituzione non vi era dubbio che essa dovesse “secondo un orientamento prevalente in giurisprudenza e in dottrina” logicamente assumere il carattere programmatico della prima. Quand'anche la norma fosse stata precettiva, sarebbe sempre rimasto per la Confindustria il problema della sua esecuzione e cioè “la determinazione della uguaglianza del valore del lavoro”¹⁸. Secondo gli industriali i principi ispiratori delle due norme avevano già trovato applicazione nel sistema retributivo concordato per il settore industriale con gli accordi interconfederali del '45 che stabilivano che le donne

La parità di retribuzione, senza discriminazione fondata sul sesso, implica:

- a) che la retribuzione accordata per uno stesso lavoro pagato a cottimo sia fissata in base a una stessa unità di misura;
- b) che la retribuzione corrisposta per un lavoro pagato a cottimo sia fissata in base a una stessa unità di misura;
- c) che la retribuzione corrisposta per un lavoro pagato a tempo sia uguale per un posto di lavoro uguale (*Relazioni della Commissione parlamentare di Inchiesta sulle condizioni dei lavoratori in Italia*, vol. VII: *Indagini sul rapporto di lavoro*, t. III, p.276).

La formulazione sulla parità salariale in esso contenuta tramite l'espressione “stesso lavoro”, differiva da quelle contenute nella Costituzione (“parità di lavoro”) e nella Convenzione di Ginevra (“lavoro di valore eguale”), offrendo quindi agli industriali la possibilità di “intrigare di sofismi per parecchi anni l'interpretazione e l'applicazione coerente di queste norme” (M. L. Righi, *L'azione delle donne nella CGIL: 1944-1962*, p.130).

¹⁸ *In Italia è praticamente applicata la Convenzione del BIT sulla parità di salario*, in: “Il Globo”, a. XIII, n.138, 13 giugno 1957.

addette ai lavori tradizionalmente affidati alle maestranze maschili, a parità di condizioni di lavoro e di rendimento qualitativo e quantitativo, avrebbero ricevuto la stessa paga contrattuale prevista per l'uomo¹⁹.

Alla presa di posizione della Confindustria la CGIL rispose con una lettera in cui si chiedeva un incontro per discutere “sulla revisione dei vigenti accordi sindacali e per concordare le forme del coordinamento di competenza delle Confederazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro per rendere pienamente operante, il più rapidamente possibile, il principio della parità salariale, per un << lavoro uguale >>”²⁰.

Il primo incontro tra le organizzazioni sindacali dei lavoratori e la Confindustria, per discutere sull'attuazione della Convenzione n.100 del B.I.T., ebbe luogo il 5 dicembre 1957: esso, se servì “a chiarire la posizione di principio dei sindacati e quella della Confindustria meglio di quanto non fosse stato in precedenza possibile attraverso la corrispondenza e la stampa”, non riuscì a mutare le posizioni intransigenti degli industriali e ad impedire la rottura delle trattative che avvenne nel febbraio del 1958²¹.

Comunque, come si vede, il processo verso la cancellazione della disparità stabilita contrattualmente tra i salari maschili e quelli femminili aveva subito una rapida accelerazione e la CGIL mostrava di avere ormai abbandonato le cautele e i ritardi con cui aveva affrontato la questione

¹⁹ Concordato 6 dicembre 1945, art.4 - “qualora le donne vengano destinate a compiere lavori che tradizionalmente sono compiuti da maestranze maschili, a parità di condizioni di lavoro e di rendimento qualitativo e quantitativo, sarà corrisposta la paga contrattuale per l'uomo” (Cfr. M. V. Ballestrero, *Dalla tutela alla parità. La legislazione italiana sul lavoro delle donne*, cit., pag.113).

²⁰ *La parità salariale*, in: “Rassegna Sindacale”, n.12-13, 30 giugno-15 luglio 1957, p.363.

²¹ *Incontro alla Confindustria per la parità di retribuzione tra manodopera femminile e maschile*, in: “Notiziario CGIL”, 1957.

della piena parità almeno dalla fine degli anni quaranta. Un momento significativo nell'impegno del sindacato sulla questione della parità salariale fu la Conferenza Internazionale della Donna Lavoratrice²² del giugno 1956 alla cui organizzazione, come abbiamo visto, la C.F.N. aveva cominciato a lavorare durante la vertenza per la perequazione e il conglobamento.

Alla Conferenza le delegate delle lavoratrici di tutto il mondo denunciarono le condizioni di sfruttamento a cui erano sottoposte, in particolar modo le discriminazioni in materia di retribuzioni²³.

A partire da questo momento la battaglia per la parità salariale divenne l'obiettivo prioritario dell'azione delle commissioni femminili che vide il conseguimento di alcuni risultati: gli accordi sindacali sottoscritti nel 1957 fissarono ad esempio la retribuzione delle braccianti di Benevento, di Bologna e di Reggio Emilia rispettivamente all'81%, 92% e 95% di quella maschile, mentre gli accordi per le dipendenti dalle farmacie di Firenze e per quelle dell'Amministrazione provinciale di Roma riuscirono a sancire la parità salariale²⁴.

L'azione delle commissioni femminili per mobilitare le lavoratrici sull'obiettivo della parità trovava infatti una risposta positiva in molte categorie e in numerosi luoghi di lavoro: un caso significativo è ad

²² Nel novembre 1954, al Consiglio generale della F.S.M., tenutosi a Varsavia, la F.S.M. decise di organizzare una Conferenza Internazionale delle donne lavoratrici di tutto il mondo allo scopo di decidere sull'azione da condurre in tutti i paesi per realizzare il principio "a uguale lavoro, uguale salario".

²³ CFN, *Invio documenti scaturiti dalla Prima Conferenza Internazionale delle Lavoratrici*, Prot. n.5755, circ.n.165, Roma, 4 luglio 1956.

²⁴ Cfr. Diamante Limiti, *A che punto siamo con il "BIT 100" ?*, in: "L'Unità", a. XXXVI, n.9, 9 gennaio 1958, cfr. anche I. Pisoni, *A proposito di analisi delle qualifiche e delle mansioni delle lavoratrici*, in: "Rassegna Sindacale", n.17-18, 30 settembre - 31 ottobre 1957.

esempio quello della Borletti dove le operaie, in seguito alla disposizione della Convenzione di Ginevra, scioperarono per tre giorni per ottenere la parità di retribuzione a parità di valore del lavoro²⁵.

Bisogna subito aggiungere comunque che i successi ottenuti nell'applicazione della piena parità furono pochi: sui 28 contratti rinnovati nel 1957, l'applicazione integrale della parità di salario compariva solo nelle piattaforme dei cinque settori degli alimentaristi, di uno dei due dei poligrafici e di uno dei tre dei tessili²⁶: permanendo infatti la concezione della conquista per gradi della parità, le categorie preferivano impegnarsi nella richiesta di avvicinamento tra le retribuzioni femminili e quelle maschili, piuttosto che puntare sull'eliminazione completa delle differenze.

Era come si vede un quadro formato da luci ed ombre su cui non casualmente dalle esponenti della C.F.N. venivano valutazioni molto differenziate. Se la responsabile della C.F.N. della CGIL, Rina Picolato, dava infatti un giudizio positivo dell'azione svolta dalle categorie per la rivendicazione della parità salariale, la sindacalista Ines Pisoni era invece molto più critica verso l'operato della CGIL che a suo giudizio continuava a sottovalutare l'importanza della questione della parità, subordinandola ad altre esigenze²⁷.

In realtà la fine della sperequazione salariale e della discriminazione nei confronti del lavoro femminile era ormai uno degli obiettivi prioritari della Confederazione che aveva con chiarezza individuato due percorsi

²⁵ *Il primo sciopero per la parità*, in: "Il Lavoro", a. X, n.40, 6 ottobre 1957, p.8.

²⁶ Jone Bagnoli, *Le lotte per la parità salariale*, p.377.

²⁷ Ines Pisoni, *Risultati di un anno di lotte*, in: "Rassegna sindacale", n.1-2, febbraio - marzo 1958.

distinti ma complementari per raggiungerlo e cioè quello della pressione sul governo e sul parlamento per ottenere l'emanazione di norme²⁸ di applicazione della Costituzione e della Convenzione di Ginevra e l'altro "della contrattazione sindacale a tutti i livelli, compresa la discussione per il rinnovo dei contratti collettivi di categoria", che avrebbero dovuto

divenire occasioni per l'abolizione della differenziazione salariale²⁹.

Comunque era anche vero, come rilevava la C.F.N., che il sindacato non riusciva ancora a sostenere pienamente le richieste di parità salariale con un movimento centrato esclusivamente su questo obiettivo e articolato in forme differenziate di lotta.

Ciò nonostante, pur con questi limiti, l'azione svolta dal sindacato per realizzare l'obiettivo della parità salariale riusciva ad ottenere, alla fine degli anni '50, una notevole risonanza nell'opinione pubblica oltre che in numerose organizzazioni femminili, anche in quelle non collaterali alla sinistra, diverse quindi per orientamento ed aggregazione, il cui impegno sul comune obiettivo della parità portò allo svolgimento nell'ottobre del 1957 di un convegno centrato completamente su questo tema e che anche nella titolazione, "Retribuzione eguale a lavoro di valore eguale", rivelava la volontà degli organizzatori di fare dell'incontro un punto di partenza per un impegno concreto sulla questione della parificazione salariale.

²⁸ I deputati della CGIL presentarono al Parlamento una mozione che chiedeva un disegno di legge di attuazione della Convenzione n.100 del B.I.T. l'8 giugno 1957.

²⁹ *Due vie per la parità salariale*, in: "Il Lavoro", a. X, n.25, 23 giugno 1957.

Al convegno, promosso dal “Comitato permanente per la parità di retribuzione” e svoltosi a Milano con il patrocinio della Società Umanitaria, parteciparono, oltre alle organizzazioni femminili³⁰, studiosi, esponenti di forze politiche e numerosi dirigenti sindacali tra cui Vittorio Foa, allora segretario nazionale della FIOM, Luciano Lama, della Segreteria nazionale della CGIL, Teresa Noce, presidente dell’Unione internazionale dei sindacati tessili e dell’abbigliamento ed Ines Pisoni, del Direttivo della CGIL a dimostrazione di come intorno alla questione della rivendicazione della piena parità si fosse ormai creata una vasta mobilitazione che coinvolgeva orientamenti diversi e delle organizzazioni sindacali e dei movimenti femminili.

Uno degli interventi più significativi del convegno fu quello di Teresa Noce la quale affermò che la soppressione delle discriminazioni di salario attuate nei confronti delle donne, che stava “alla base delle altre rivendicazioni di carattere politico e sociale”³¹, era una delle richieste fondamentali della politica del sindacato.

Secondo Teresa Noce il salario inferiore, “pagato a milioni di lavoratrici dell’industria e del commercio”, non poteva essere giustificato da nessun punto di vista, neppure da quello economico “perché, generalmente, il lavoro delle donne, anche in valore, è assolutamente uguale a quello

³⁰ Al convegno furono presenti con le loro dirigenti queste associazioni femminili: l’Alleanza Femminile Italiana, l’Associazione nazionale Donne Elettrici, la Consociazione Nazionale Infermiere Professionali ed Assistenti Sanitarie, la Federazione Italiana di Arti, Professioni e affari, la Federazione Italiana Donne Giuriste, la Federazione Italiana Laureate e Docenti Istituti Superiori, l’Unione Cristiana delle Giovani d’Italia, l’Unione Donne Italiane, l’Unione Giuriste Italiane (Cfr. A. Tatò, *Retribuzione eguale a lavoro di valore eguale*, in “Rassegna Sindacale”, n. 17-18, 31 sett.- 15 ott. 1957, p.252).

³¹ Jone Bagnoli, *Le lotte per la parità salariale*, in: “Milano anni cinquanta”, Milano, Franco Angeli, 1986, p.373.

degli uomini”. La discriminazione operata nei confronti delle donne contraddiceva pertanto le esigenze stesse della vita economica: visto che “le donne lavorano esattamente per le stesse ragioni per le quali lavorano i loro colleghi uomini: per guadagnare il sostentamento loro e quello delle persone a loro carico”; e anche perché il sistema economico e industriale moderno non poteva più fare a meno del lavoro di milioni di lavoratrici³². Uno dei casi portato al convegno a dimostrazione della discriminazione attuata a danno delle lavoratrici fu quello della Borletti, un’azienda di Milano che produceva tachimetri per auto e moto, oltre a sveglie e macchine per cucire. Alla metà degli anni ‘50 nella fabbrica era stato introdotto un nuovo sistema di retribuzione, detto “cronotecnica” che, sulla base della valutazione delle mansioni, fissava le retribuzioni indipendentemente dalle qualifiche professionali. La valutazione delle mansioni, stabilita dai tecnici della direzione, veniva effettuata “sulla base di 17 fattori, ad ognuno dei quali corrispondeva un punteggio” la cui somma permetteva di fissare le “categorie di lavoro”, cinque maschili e 7 femminili³³.

Ogni lavorazione del ciclo produttivo dell’azienda corrispondeva ad una di queste “classi” che prevedevano un guadagno di partenza: e anche qui il valore-lire fissato dal sistema a punti stabilito dall’azienda continuava ad essere diverso per le mansioni eseguite dagli uomini e quelle eseguite dalle donne³⁴, a dimostrazione di come anche i nuovi

³² *Ivi.*

³³ J. Bagnoli, *Le lotte per la parità salariale*, p.368.

³⁴ La FIOM di Milano aveva contestato il sistema delle paghe “di classe” e aveva chiesto l’intervento dell’Ispettorato del Lavoro locale per ottenere nella fabbrica l’attuazione del principio della parità di salario (*Rassegna Sindacale*, a. III, 1957).

sistemi di valutazione, che pretendevano di essere oggettivi e impersonali, fossero adottati dalle imprese per mantenere o aumentare i differenziali tra uomini e donne nel salario di fatto.

E' proprio sulla scia del movimento creatosi intorno alla rivendicazione della piena parità che la CGIL modificò la linea dell'avvicinamento delle distanze salariali, lanciando la richiesta della parità salariale e della classificazione unica. La nuova linea salariale fu annunciata al "Convegno nazionale delle lavoratrici per il diritto al lavoro e alla parità di salario" svoltosi a Roma il 15-16 marzo del 1958. La decisione di dar luogo a tale convegno era già stata preannunciata nella risoluzione approvata al IV Congresso della CGIL (1956) sui problemi della donna lavoratrice per poi essere ribadita nella riunione del Comitato Esecutivo del 20 marzo 1957 ed infine confermata nella seduta del Comitato Direttivo del maggio del medesimo anno. In quella sede fu infatti definitivamente deciso di convocare un Convegno nazionale sulla parità delle retribuzioni fra donne e uomini sia per esaminare i risultati fino a quel momento raggiunti sia per dare maggior impulso all'azione sindacale per ottenere la realizzazione di questo diritto³⁵.

Al Convegno parteciparono "più di 300 delegate provenienti da oltre 40 provincie, rappresentanti di tutte le categorie dell'industria, della terra, dell'impiego pubblico e privato, del lavoro a domicilio, oltre a numerose personalità italiane e straniere"³⁶.

³⁵ *I lavori del Comitato Esecutivo della CGIL*, in: "Rassegna Sindacale", n.6-7, 31 marzo-15 aprile 1957.

³⁶ Archivio CGIL Roma, *Convegno per la parità economica e sociale delle lavoratrici*, Roma 14- 16 marzo 1958.

Rina Picolato, responsabile della C.F.N. della CGIL, aprì il Convegno con una relazione in cui, dopo aver sottolineato l'azione del sindacato rivolta a contrastare i licenziamenti delle lavoratrici per matrimonio o maternità, affermò che la conquista della parità di salario tra uomini e donne costituiva “il passo più importante per raggiungere una sicura possibilità di emancipazione” e di piena “ammissione delle donne all'attività produttiva”³⁷.

Al rapporto introduttivo della Picolato seguirono “27 interventi di delegati uomini e donne, 8 dei quali dirigenti nazionali e 19 di delegati delle provincie del Nord, del centro Italia e del Mezzogiorno” che portarono un contributo di esperienze riguardanti i temi del diritto al lavoro, dell'istruzione professionale, delle qualifiche, dell'accesso a tutte le carriere e del lavoro a domicilio. Ciò permise di rendere “vivo e ricco di documentazioni e di esperienze” il dibattito sui problemi della parità di retribuzione in modo da facilitare l'elaborazione di proposte concrete

“per imprimere all'azione della CGIL e delle lavoratrici quella svolta” necessaria a dare pratica applicazione del principio costituzionale della parità di salario³⁸.

Tra gli interventi si distinse quello di Agostino Novella, divenuto segretario generale della CGIL dopo la morte di Di Vittorio, il quale sostenne che la battaglia per la piena parità era “parte integrante dell'azione generale dei sindacati e del movimento operaio nel suo

³⁷ *Aperto a Roma un Convegno Nazionale con la partecipazione di 400 lavoratrici. La lotta per la parità salariale delle donne è parte integrante dell'azione della CGIL. La relazione di Rina Picolato e l'intervento del compagno Agostino Novella. Oggi le conclusioni di Santi*, in: “L'Unità”, anno XXXV, n.75, 16 marzo 1958.

³⁸ Archivio CGIL Roma, *Convegno per la parità economica e sociale delle lavoratrici*, Roma 14- 16 marzo 1958.

complesso, per il miglioramento delle condizioni di vita del nostro popolo e per il progresso economico e civile dell'Italia”³⁹.

Secondo Novella esisteva infatti “una grave contraddizione tra il riconoscimento anche di carattere costituzionale e giuridico, del diritto della donna alla parità sociale in ogni campo, e la realtà” dato che nelle classi dirigenti permaneva l’atteggiamento di presentare “la rivendicazione della parità salariale e sociale delle donne come una rivendicazione volta contro i disoccupati e contro i lavoratori occupati”⁴⁰.

Le donne portarono in quella sede la testimonianza concreta delle loro retribuzioni in modo da contrastare l’affermazione della Confindustria e delle altre organizzazioni padronali secondo cui il lavoro femminile era già sufficientemente pagato. Le lavoratrici attendevano dal Convegno “un contributo serio ed efficace per raggiungere al più presto risultati” in grado di “porre fine a tutte le ingiustizie” che le colpivano⁴¹.

L’importanza di questo Convegno fu proprio quella di far uscire definitivamente la rivendicazione della parità salariale delle lavoratrici dalle dichiarazioni generali e di principio del sindacato, connesse ad una impostazione tesa alla tutela del lavoro femminile, per farla entrare negli obiettivi della lotta quotidiana di tutti i lavoratori attraverso iniziative aziendali in appoggio a quelle di categoria.

³⁹ *Aperto a Roma un Convegno Nazionale con la partecipazione di 400 lavoratrici. La lotta per la parità salariale delle donne è parte integrante dell’azione della CGIL. La relazione di Rina Picolato e l’intervento del compagno Agostino Novella. Oggi le conclusioni di Santi*, in: “L’Unità”, anno XXXV, n.75, 16 marzo 1958.

⁴⁰ *Ivi.*

⁴¹ Rina Picolato, *La riscossa sindacale delle lavoratrici si chiama conquista della parità salariale*, in: “Il Lavoro”, a. XI, n.10, 9 marzo 1958.

In seguito al Convegno di Roma si intensificarono le iniziative per ottenere l'applicazione della parità salariale nei contratti, secondo anche l'impegno assunto dallo stesso ministro del Lavoro, Ezio Vigorelli, all'atto della ratifica del Trattato che istituiva il MEC. Nel 1959 a Prato la CGIL organizzò una petizione per sollecitare l'impegno del presidente della Repubblica sulla questione della parità. Una delegazione di lavoratrici di Firenze si recò così a Roma "per consegnare alla Presidenza della Repubblica 7936 firme raccolte nelle aziende della città e della provincia" per richiedere l'applicazione del diritto costituzionale e della Convenzione del BIT sulla "parità salariale fra uomini e donne per un lavoro di uguale valore"⁴².

Nel 1959, in preparazione al V Congresso della CGIL, che si sarebbe svolto a Milano nell'aprile del 1960, l'organizzazione sindacale ribadì la necessità di realizzare l'obiettivo della parità salariale partendo dalla constatazione che la nuova posizione di diritto riconosciuta alla donna nella società, nella famiglia e nel lavoro, come pure il suo inserimento - favorito dallo stesso progresso tecnico - in nuovi rami di attività rendevano ormai urgente la conquista della parità di diritti tra lavoratrici e lavoratori⁴³ nel quadro generale dell'azione svolta per garantire a tutti il diritto al lavoro.

La CGIL dimostrò maggiore fermezza nel confermare la scelta della linea della parità salariale in anni in cui, nonostante la crescita dell'occupazione complessiva, e in particolar modo di quella femminile

⁴² CCdL di Firenze e Provincia, *Comunicato stampa n° 80*, Prot. n.1435-4/15, Firenze, 31 luglio 1959.

⁴³ *Temi per il V Congresso della CGIL*, in: "Rassegna Sindacale", a.V, n.22, novembre 1959, pp.963-964.

che agli inizi degli anni '60, con il boom economico, arriverà a circa sei milioni e mezzo di unità, cioè al 27% della manodopera occupata⁴⁴, si delineavano i limiti di tale sviluppo, uno dei quali era l'aggravarsi delle condizioni di precarietà dell'occupazione delle donne.

Secondo l'organizzazione confederale era necessario attuare "un'azione particolare e differenziata per realizzare una maggiore stabilità dell'occupazione femminile"⁴⁵, approfondendo la conoscenza dello sviluppo e del peso che l'occupazione femminile stava ormai assumendo

nell'economia nazionale, in forme che ne peggioravano la qualità e le condizioni; forme che prevedevano le lavorazioni stagionali, l'abuso dei contratti a termine, la sistematica azione del padronato tesa a sfruttare la donna nel periodo di maggiore efficienza, licenziando le lavoratrici adulte per sostituirle con altre al di sotto dei 20 anni, e rescindendo il rapporto di lavoro delle donne al momento del matrimonio o della maternità e creando spesso condizioni di maggiore insicurezza e sfruttamento del lavoro delle donne coniugate⁴⁶.

Nonostante l'accresciuto impegno e della Confederazione e delle federazioni di categoria, il rinnovo dei contratti in scadenza ebbe esiti diversi sulla questione della parità: quello dei metalmeccanici si concluse con il raggiungimento di modesti aumenti salariali⁴⁷, mentre molto più positivi furono i risultati ottenuti con il rinnovo del contratto dei tessili in cui era contenuto un accordo sulla parità a cui si arrivò dopo una

⁴⁴ Maria Lorini, *Trent'anni di lotte delle lavoratrici italiane*, p.22.

⁴⁵ *Ivi.*

⁴⁶ *Temì per il V Congresso della CGIL*, in: "Rassegna Sindacale", a. V, n.22, novembre 1959, pp.963-964.

⁴⁷ Sergio Turone, *Storia del sindacato in Italia*, Bari, Editori Laterza, 1998, pp. 252-253.

vertenza dura che vide una categoria composta quasi esclusivamente di

donne, mostrare una grande capacità di mobilitarsi e di porre al centro della propria azione sindacale la questione della parità, a differenza di quanto avevano fatto le altre categorie che si erano accontentate di modeste riduzioni delle disparità salariali⁴⁸.

Il successo ottenuto dalle lavoratrici tessili venne sottolineato dalla segretaria generale della FIOT, Lina Fibbi, al V Congresso della CGIL

in un intervento in cui, in polemica con l'azione condotta dalle altre federazioni, sostenne che la partecipazione delle lavoratrici non sarebbe stata così ampia "se non fosse stata posta al centro della nostra piattaforma rivendicativa, non come un elemento, un obiettivo da abbandonare alle prime difficoltà, ma come un obiettivo da conseguire veramente, la rivendicazione della parità di salario"⁴⁹.

Sempre nel medesimo congresso anche da altre delegate venne un richiamo alla CGIL perché affrontasse con più decisione il tema della parità e colmasse così la discrepanza che ancora permaneva tra le linee programmatiche generali e l'iniziativa contrattuale delle singole categorie.

Un esempio concreto delle differenze salariali in atto anche in settori tecnologicamente avanzati fu portato da Angela Crespi, un'operaia della Borletti di Milano, membro della commissione interna della fabbrica.

In questa azienda il salario mensile delle donne era di circa 40000 lire contro le 60000 dell'operaio addetto alle stesse mansioni; molte lavoratrici, poi, erano dipendenti delle ditte appaltatrici e percepivano

⁴⁸ Cfr. M.L. Righi, p.139-140 e anche J. Bagnoli, p.382-83.

⁴⁹ *I Congressi della CGIL*, Roma, Editrice Sindacale Italiana, 1977, vol. VI, p.162.

salari inferiori a quelli stabiliti dal contratto⁵⁰. La Crespi chiedeva quindi al sindacato di affrontare con più determinazione il problema della parità che non doveva essere riconosciuta solo per ciò che concerneva la parte variabile del salario, ma per tutta la paga - base⁵¹.

Ancor più critica era la posizione di Ercolina Parvo Tasso, un'operaia della Ferrania di Savona, che produceva pellicole cinematografiche, secondo cui l'impostazione data dalla CGIL sulla questione della parità

doveva essere corretta: invece di "classificare tutte le lavoratrici in tutte le categorie", eliminando la sperequazione esistente tra i salari femminili e quelli maschili e apportando una revisione delle qualifiche, non più rispondenti alle mansioni effettivamente svolte, il sindacato si era limitato, nella richiesta della parità salariale, a equiparare "la lavoratrice all'operaio qualificato, come punta massima da raggiungere"⁵².

La trattativa interconfederale sulla parità salariale interrotta dopo il fallimento della Commissione tecnica, istituita per discutere l'applicazione della Convenzione del BIT, riprese comunque nel maggio 1960. La segreteria della CGIL annunciava con una circolare alle Commissioni Femminili che la Confindustria, nella riunione del 17 maggio, aveva sottoposto ai rappresentanti della delegazione dei lavoratori, una proposta in base alla quale si modificava il sistema di classificazione professionale (4 categorie per l'uomo e 3 per le donne), con la creazione di 9 categorie non più riferite al sesso⁵³ ma che in realtà,

⁵⁰ *Ivi*, pp.218-220.

⁵¹ *Ivi*.

⁵² *Ivi*, p.147.

raggruppava le donne nelle cinque ultime categorie, al di sotto “dello uomo manovale comune ai fini della determinazione del salario”.

Le tabelle retributive, corrispondenti alle nove categorie, restavano invariate per gli uomini e comportavano solo “una insignificante rivalutazione per le donne”⁵⁴. La proposta confindustriale venne dunque respinta dalle tre organizzazioni sindacali che ripresero la discussione con i rappresentanti della delegazione industriale in una seconda riunione nella quale proposero che “in corrispondenza delle 5 categorie

nelle quali venivano praticamente raggruppate le donne si stabilissero non dei minimi definiti e cristallizzati, bensì dei valori minimi e massimi che consentissero in pratica lo sviluppo verso l’alto dei livelli retributivi delle donne fino a superare l’attuale livello del manovale comune e fino a raggiungere (o quasi) quello dell’operaio qualificato”⁵⁵.

Appare evidente che, nel corso di questi primi incontri la trattativa sulla parità salariale, puntò non all’immediato raggiungimento dell’obiettivo, quanto piuttosto alla ricerca di una soluzione accettabile per entrambe le parti come primo passo verso la piena parità, nell’intento di concludere una vertenza, che si trascinava ormai da oltre due anni, con un accordo che stabilisse dei criteri di massima a cui le categorie avrebbero apportato poi dei miglioramenti. L’accordo interconfederale sulla parità⁵⁶ salariale, valevole per le operaie dell’industria, fu così stipulato a Milano

⁵³ Archivio CdL di Firenze, *Trattative parità di salario tra lavoratori e lavoratrici*, Prot. 4144/11/IP/tr, circ.1738, Roma, 21 maggio 1960.

⁵⁴ *Ivi.*

⁵⁵ *Ivi.*

⁵⁶ Riguardo alla parità di salario, successivamente vennero conclusi l’accordo per le aziende commerciali (20 febbraio 1961) e l’accordo per le braccianti e salariate agricole (25 luglio 1961). Cfr. *Relazioni della Commissione parlamentare di Inchiesta sulle condizioni dei lavoratori in Italia*, vol. VII, t. III, pp.319-320.

il 16 luglio 1960 dalle tre confederazioni sindacali, dalla Confindustria e dall'Intersind: esso fissò una nuova definizione delle categorie e una nuova classificazione delle mansioni per le donne. Le mansioni della ex 1^a categoria femminile erano collocate nella 4^a, quando avevano caratteristiche tali da renderle assimilabili alle mansioni promiscue comprese nella seconda categoria, negli altri casi venivano invece comprese nella 5^a categoria. Le mansioni della ex 2^a categoria femminile rientravano nella 7^a e quelle della ex 3^a categoria femminile nella 8^a⁵⁷.

Come si vede, nonostante il nuovo assetto delle qualifiche professionali non facesse alcun riferimento al sesso, continuava a permanere l'esclusione delle donne dalle qualifiche più alte e soltanto i due primi raggruppamenti previsti per le donne stabilivano un livello retributivo superiore a quello del manovale comune maschio.

L'accordo stabiliva poi aumenti per le lavoratrici varianti dal 5 al 10%, scaglionati sino al gennaio 1962, e la rivalutazione immediata del punto di contingenza dell'1,20% e dunque, come notava Ines Pisoni, non realizzava la parità assoluta tra le retribuzioni maschili e femminili e non metteva perciò in pratica i principi stabiliti dalla Costituzione, dalla Convenzione di Ginevra e dal trattato del MEC. Nonostante ciò, riconosceva l'esponente della C.F.N., l'accordo aveva un valore "pratico e parziale" perché assicurava alle lavoratrici "aumenti minimi contrattuali" e possibilità di perfezionarlo "attraverso trattative di settore e di categoria in modo da lasciare piena libertà alla contrattazione delle

⁵⁷ *Accordo per la parità di salario tra lavoratori e lavoratrici nel settore della industria*, in: "Rassegna sindacale", 16 luglio 1960.

categorie e consentire una più diretta mobilitazione dei lavoratori per l'elaborazione delle richieste”⁵⁸.

Il segretario generale della CGIL, Agostino Novella, diede invece un giudizio completamente positivo sull'accordo interconfederale considerandolo un elemento di rottura nella cultura e nelle scelte politiche che da sempre codificavano la sottovalutazione del lavoro femminile e un passo avanti del sindacato nell'abbattimento delle sperequazioni che colpivano non solo le donne, ma anche i giovani e i lavoratori delle varie zone italiane, suddivisi appunto in zone salariali tra loro differenziate.

Comunque il fatto che negli altri paesi della Comunità europea l'iniziativa sindacale a sostegno della parità si sviluppasse più tardi che in Italia e che in essi la Convenzione del BIT fosse approvata solo agli inizi degli anni '70 offrì al padronato italiano la possibilità di condurre un'azione di contenimento nei confronti dell'applicazione dell'accordo sulla parità salariale, limitandone il riconoscimento.

Con la conquista della parità salariale, seppur con i suoi limiti, e con l'espansione nei primi anni '60 dell'occupazione femminile soprattutto nei settori non tradizionali, quali l'elettromeccanica e la chimica, iniziò a farsi strada l'ipotesi che il lavoro svolto fino a quel momento dalle commissioni femminili fosse giunto al termine.

Già al V Congresso della CGIL Agostino Novella aveva esposto i suoi dubbi riguardo a tale struttura: “dobbiamo arrivare alla conclusione - affermava - di finirla completamente con un metodo che, di fatto, fa

⁵⁸ *Ivi.*

discendere la rivendicazione giovanile o femminile quasi sempre da un'elaborazione compiuta in alto e dagli adulti, in sede di commissioni giovanili o in sede di commissioni femminili” per permettere di “far sorgere la rivendicazione dei giovani e la rivendicazione delle donne da uno sviluppo autonomo, da un impegno autonomo e permanente delle donne e dei giovani, da una partecipazione dei giovani e delle donne alla vita del sindacato, chiamando queste masse lavoratrici a una maggiore responsabilità, a quella maggiore responsabilità che secondo noi hanno dato prova di poter assolvere e di poter degnamente adempiere proprio con la partecipazione alle lotte”⁵⁹.

La necessità di uscire dall'ambito circoscritto delle commissioni femminili per portare, nelle scelte della politica sindacale, un contributo, non legato soltanto alla specifica sfera femminile, era avvertito anche dalle stesse dirigenti sindacali come dimostra il nuovo modo di affrontare la questione salariale da parte della neo dirigente della Commissione Femminile della CGIL, Donatella Turtura⁶⁰, che nel 1960 aveva sostituito Rina Picolato. La nuova responsabile della C.F., nella relazione esposta alla III Conferenza nazionale delle donne lavoratrici del novembre 1962, sosteneva infatti la necessità di mutare il concetto di parità di salario per lavoro di valore uguale fino ad allora sostenuto.

I tempi imponevano non più un confronto con il valore del lavoro degli uomini, ma “la massima valutazione del valore contenuto nel lavoro della

⁵⁹ *I Congressi della CGIL*, vol. VI, pp.54-55.

⁶⁰ Nata a Bologna nel 1933, si iscrisse al PCI nel 1947, alternando in seguito l'attività svolta nel partito con quella di dirigente sindacale. Diresse l'Ufficio lavoratrici della CGIL dal 1960 al 1967 quando divenne segretario della Federbraccianti (Cfr. S. Lunadei, L. Motti, M.L. Righi, a cura di, *E' brava ma... Donne nella CGIL 1944-1962*, p.337).

donna, sganciata da criteri ed impostazioni paritarie, rapportata non più al valore del lavoro dell'uomo, ma al contributo che la donna, in quanto tale, con il suo lavoro, dà alla produzione e alla formazione del reddito nazionale”⁶¹.

Secondo la Turtura c'era anche il rischio che le modifiche operate nelle

qualifiche professionali attraverso gli accordi di parità, non accompagnate da quella revisione generale delle qualifiche per uomo e donne che il sindacato richiedeva, portassero oltretutto a un riconoscimento solo parziale del lavoro della donna al declassamento del lavoro dell'uomo⁶².

Bisognava dunque offrire alle lavoratrici la possibilità di avanzare rivendicazioni che nascevano dalle loro specifiche realtà riuscendo ad estendere la loro sindacalizzazione, che risultava ancora bassa e disomogenea sul territorio nazionale.

Il ripensamento sul ruolo delle commissioni femminili avveniva in un contesto, quello dell'inizio degli anni '60, caratterizzato da un mutamento strutturale dell'occupazione industriale che era il risultato della diffusione, soprattutto nelle regioni del triangolo industriale, della grande fabbrica con organizzazione del lavoro di tipo tayloristico fordista.

Il processo di concentrazione dello sviluppo industriale, accompagnato dall'organizzazione scientifica del lavoro, basata su sistemi complessi in

⁶¹ *I diritti della donna lavoratrice nella società nazionale e il riconoscimento del valore obiettivo del suo lavoro*, III Conferenza nazionale delle donne lavoratrici, Roma, Teatro Eliseo, 9-11 novembre 1962, a cura della Sezione Stampa e propaganda della CGIL, Roma, pp.23-24.

grado di ottimizzare il ciclo produttivo e di incrementare la produttività sfruttando, con l'eliminazione dei tempi morti, le potenzialità della forza lavoro e dei macchinari, favoriva l'ingresso nella fabbrica di una classe operaia di recente formazione, costituita soprattutto da immigrati⁶³.

Le nuove tecnologie, puntando all'aumento della produttività e all'eliminazione di alcune fasi di lavorazione, comportavano la graduale scomparsa dei tradizionali mestieri e l'emergere dunque di una nuova figura, quella dell'operaio massa, addetto alle lavorazioni in serie e alle catene di montaggio e con caratteristiche, tra cui la resistenza fisica ai ritmi produttivi, che tendevano ad escludere sia i lavoratori maschi maturi sia le donne. Gli anni '60 vedevano dunque una forte contrazione della presenza femminile sul mercato del lavoro, determinata sia dalla fisionomia prevalentemente maschile della fabbrica fordista sia dalla perdita di peso di alcuni settori, in particolare dell'agricoltura e dell'industria tessile, che occupavano al loro interno soprattutto mano d'opera femminile.

Se agli inizi degli anni '60, per effetto del cosiddetto "miracolo economico", si era verificata l'entrata massiccia nella produzione delle donne, a cui però venivano corrisposti bassi salari in contrasto "con l'aumento dei ritmi, il carico di lavoro e la qualità della loro prestazione lavorativa"⁶⁴, nel corso del decennio si assiste invece ad una forte riduzione dell'occupazione femminile con la conseguente diffusione del fenomeno della "mascolinizzazione della forza lavoro"⁶⁵.

⁶² *Ivi*, p.22.

⁶³ E. Pugliese, *Gli squilibri del mercato del lavoro*, in: "Storia dell'Italia repubblicana, vol. II, 1° tomo, Giulio Einaudi Editore, Torino, 1995.

⁶⁴ Cfr. J. Bagnoli, cit., p.381.

⁶⁵ Cfr. E. Pugliese, cit., p. 447.

E' pertanto evidente che in questo nuovo contesto le commissioni femminili risultassero strutture superate: la tradizionale impostazione paritaria, che fin dalla loro costituzione aveva caratterizzato la loro azione, seppur con limiti e ritardi, dopo l'accordo sulla parità salariale del '60, non risultava più attuale.

Le commissioni femminili furono quindi sciolte: quella nazionale fu sostituita da "un Ufficio confederale di settore, non elettivo, affiancato

da una consulta centrale in cui *figuravano* militanti di base e donne dirigenti delle diverse categorie"⁶⁶. Donatella Turtura ricorda così la fisionomia dell'Ufficio: "Eravamo un fantastico collettivo di donne, ironico e polemico con gli uomini ma influente e solidale con loro.

Non

ci davano posti negli organismi - tranne che per una in rappresentanza di tutte -, ma, in compenso, avevano grande rispetto delle nostre politiche e i più intelligenti ci cercavano sempre. Così decidemmo di superare le Commissioni ma di fare, però, una Consulta lavoratrici che esaminava

periodicamente i grandi temi del lavoro femminile; facemmo una grande Conferenza nazionale sul superamento delle impostazioni paritarie, per puntare sul << riconoscimento del valore del lavoro femminile >>: di lì rompemmo in poco tempo il limite del parametro 100 dell'O.C. [operaio comune], con grande consenso delle donne e fra gli uomini, e qualche dissenso tra le compagne più tradizionaliste. Insomma, le forme organizzative possono e debbono cambiare, l'importante è percepire i

⁶⁶ Cfr. M.L. Righi, p.152, c.vo mio.

mutamenti di fondo del lavoro e della società e qualificare permanentemente le politiche”⁶⁷.

Primaria diveniva quindi l’esigenza di studiare i problemi del lavoro femminile alla luce dei cambiamenti che le innovazioni tecnologiche avevano provocato all’interno della struttura occupazionale per creare, a seconda delle realtà regionali, nuovi strumenti capaci di garantire alle donne la presenza continua sul mercato del lavoro. In primo luogo sarebbe divenuto necessario sia favorire il riconoscimento del valore sociale della maternità, in modo da evitare la penalizzazione sul lavoro delle donne che avevano avuto figli, sia rivolgere maggiore attenzione al problema del rapporto fra istruzione e occupazione.

Se infatti alcune categorie di lavoratrici, come quelle anziane e quelle addette all’agricoltura scontavano “un vero e proprio ritardo storico nell’accesso all’istruzione” che si traduceva “in livelli di istruzione ancora più bassi di quelli della forza lavoro maschile”, altre, in particolare le giovani donne, riuscivano ad accedere all’istruzione superiore e universitaria, rimanendo però confinate “nei tipici << ghetti >> scolastici femminili: le magistrali, gli istituti professionali femminili, le facoltà universitarie di lettere e magistero”⁶⁸. L’Ufficio lavoratrici della CGIL avrebbe quindi affrontato nuovi temi, legati soprattutto alla possibilità di garantire l’accesso delle donne al mondo del lavoro sia attraverso una formazione professionale qualificata non discriminatoria nei loro confronti, in grado di assicurare il riconoscimento del valore del lavoro femminile, sia attraverso il controllo del decentramento produttivo

⁶⁷ *Ivi*, cit., p.340.

⁶⁸ M. Gasbarrone, *L’incidenza dell’istruzione sull’impiego*, in: “Rassegna Sindacale Quaderni”, n-54-55, maggio - agosto 1975, cit., p.59.

e del lavoro precario che, con la recessione economica di quegli anni, conoscevano un'altra fase espansiva.

Bibliografia generale

Accornero Aris (a cura di), *Problemi del movimento sindacale in Italia 1943-73*, in Fondazione Giangiacomo Feltrinelli, "Annali", 1974-75, Milano 1976.

Accornero Aris, *Sindacato e lotta di classe (1944-1974)*, Roma, Editrice Sindacale Italiana, 1974 .

Accordi interconfederali 1943-1967, Roma, Conquiste del Lavoro, 1967.

Addario Nicolò (a cura di), *Inchiesta sulla condizione dei lavoratori in fabbrica*, Torino, Einaudi, 1976.

Alosco Antonio, *Alle radici del sindacalismo: la ricostruzione della CGIL nell'Italia liberata (1943-1944)*, Milano, Sugarco, 1979.

Benenati Elisabetta, Sabattini Claudio, *Sindacato e potere contrattuale*, Roma, Ediesse, 1986.

I Congressi della CGIL, Editrice Sindacale Italiana, Roma, 1977.

Ciuffoletti Zeffiro, Mario G. Rossi, Angelo Varni (a cura di), *La Camera del lavoro di Firenze dalla Liberazione agli anni Settanta*, Napoli, Edizioni Scientifiche Italiane, 1991.

Craveri Piero, *Sindacato e istituzioni nel dopoguerra*, Bologna, Il Mulino, 1977.

Daneo Camillo, *La politica economica della ricostruzione 1945-1949*, Torino, Einaudi, 1975.

Foa Vittorio, *Sul potere contrattuale del sindacato*, in C. Pillon "I comunisti e il sindacato" , Milano, Palazzi, 1972.

Foa Vittorio, *Sindacati e lotte operaie 1943-'73*, Torino, Loescher, 1976.

Foa Vittorio, B. Trentin, *La CGIL di fronte alle trasformazioni tecnologiche dell'industria italiana*, in "Lavoratori e sindacati di fronte alle trasformazioni del processo produttivo", a cura di F. Momigliano, Feltrinelli, Milano, 1962.

Foa Vittorio, *Sindacati e lotte sociali*, in: "Storia d'Italia Einaudi", Torino, Einaudi, 1973, vol. V, t. II, pp.1783-1828.

Ginsborg Paul, *Storia d'Italia dal dopoguerra ad oggi*, Torino, Einaudi, 1989.

- Graziani Augusto (a cura di), *L'economia italiana dal 1945 a oggi*, Bologna, Il Mulino, 1979.
- Horowitz Daniel L., *Storia del movimento sindacale in Italia*, Bologna, Il Mulino, 1970.
- Lama Luciano, *La CGIL di Di Vittorio 1944-57; scritti e interventi di Giuseppe Di Vittorio commentati da Luciano Lama, a cura di Fabrizio d'Agostini*, Bari, De Donato, 1977.
- Lama Luciano, *Il sindacato italiano nel secondo dopoguerra*, conversazioni con gli studenti del corso di diritto del lavoro nell'Università di Pisa (marzo - aprile 1990) raccolte da Michele Mariani, Milano, Giuffrè, 1991.
- Manescalchi Franco, *Movimento operaio e discriminazione in fabbrica: Firenze 1943-1960*, Firenze, Polistampa 1995.
- AA.VV., *Movimento sindacale e contrattazione collettiva 1945-1970*, Milano, Franco Angeli, 1971.
- Paci Massimo, *Mercato del lavoro e classi sociali in Italia: ricerche sulla composizione del proletariato*, Bologna, Il Mulino, 1973.
- Pennacchi Laura, *Economia, politica e sindacato (1947-1955)*, in: "Rassegna Sindacale Quaderni", n.70.
- Pepe Adolfo, *Classe operaia e sindacato. Storia e problemi (1890-1948)*, Roma, Bulzoni, 1982.
- Pepe Adolfo, *Il << piano di lavoro >>*, in "Storia della società italiana", vol. XXIII, Milano, Teti, 1989, pp.309-313.
- Peschiera Filippo (a cura di) *Sindacato, industria e stato nel dopoguerra: storia delle relazioni industriali in Italia dal 1943 al 1948*, Firenze, Le Monnier, 1976.
- Il Piano del lavoro della CGIL 1949-'50* – Atti del Convegno organizzato dalla Facoltà di Economia e Commercio dell'Università di Modena, 9-10 maggio 1975, Feltrinelli, Mi, 1978.
- Il piano del lavoro. Resoconto integrale della Conferenza economica nazionale della CGIL*, Roma, 1950.

- AA. VV., *La politica del padronato italiano dalla ricostruzione all'autunno caldo*, De Donato, Bari, 1972.
- Piccioni Alessandro, *La CGIL nei suoi congressi*, Roma, Ediesse, 1986.
- Pizzorno Alessandro, *I sindacati nel sistema politico italiano*, in Farneti Paolo, "Il sistema politico italiano", Bologna, Il Mulino, 1973.
- Pugliese Enrico, *Gli squilibri del mercato del lavoro*, in: "Storia dell'Italia repubblicana", Giulio Einaudi Editore, vol. II, I tomo, pp. 421-475.
- Romero Federico, *Gli Stati Uniti in Italia: il Piano Marshall e il Patto atlantico*, in: "Storia dell'Italia repubblicana", Giulio Einaudi Editore, vol. I, pp.234-289.
- Tarantelli Ezio, *Il ruolo economico del sindacato italiano* Roma, Laterza, 1978
- Tatò Antonio (a cura di), *Di Vittorio. L'uomo, il dirigente*, Roma, Editrice Sindacale Italiana, 1968.
- Tobagi Walter, *La fondazione della politica salariale della CGIL*, in A. Accornero (a cura di), *Problemi del movimento sindacale in Italia 1943-73*, in Fondazione Giangiacomo Feltrinelli, "Annali", 1974-75, Milano 1976.
- Turone Sergio, *Storia del sindacato in Italia dal 1943 al crollo del comunismo*, Bari, Editori Laterza, 1998.

Opere sul lavoro delle donne:

- Ascoli Giulietta, *La questione femminile in Italia dal '900 ad oggi*, Milano, Franco Angeli, 1977.
- Bagnoli Jone, *Le lotte per la parità salariale*, in: Petrillo, Scalpelli (a cura di), "Milano anni Cinquanta", Milano, F. Angeli, 1986.
- Ballestrero Maria Vittoria, *Dalla tutela alla parità. La legislazione italiana sul lavoro delle donne*, Il Mulino, Bologna, 1979.
- Barile Giuseppe (a cura di), *Lavoro femminile, sviluppo tecnologico e segregazione occupazionale*, Milano, F. Angeli, 1984.

- Becalli Bianca, *Donne e uomini nella divisione del lavoro*, Franco Angeli, Milano, 1991.
- Becalli Bianca, *Donne e sindacato. Politiche di parità e nuove identità collettive: presentazione di alcune ricerche*, in: M. Antonioli, Myriam Bergamaschi, L. Ganapini (a cura di), "Milano operaia dall'800 ad oggi", Milano, Laterza, 1993, vol. II.
- Bergamaschi Miryam, *Parità salariale: la politica della Cgil e della Fiom negli anni Cinquanta*, in: M. Antonioli, Myriam Bergamaschi, L. Ganapini (a cura di), "Milano operaia dall'800 ad oggi", Milano, Laterza, 1993, vol. II.
- Bettio Francesca, *The sexual division of labour. The italian case*, Clarendon Press, Oxford, 1988.
- Boneschi Marta, *Santa pazienza. La storia delle donne italiane dal dopoguerra ad oggi*, Milano, Mondadori, 1998.
- Boserup Ester, *Lavoro delle donne: la divisione sessuale del lavoro nello sviluppo economico*, Torino, Rosenberg & Sellier, 1982.
- Capezzuoli Luciana, Grazia Cappabianca *Storia dell'emancipazione femminile*, Roma, Editori Riuniti, 1964.
- Ceccatelli Gurrieri Giovanna, Paolucci Gabriella, *Il paradigma dell'emancipazione. Donne e politica nella Toscana degli anni '50*, Firenze, Edizioni Polistampa, 1995.
- Cesareo Giovanni, *La condizione femminile. Il lavoro, la famiglia, il sesso, la politica, la vita privata e pubblica della donna in Italia*, Sugar Editore, Milano, 1963.
- Chianese Gloria, *Storia sociale della donna in Italia(1800-1980)*, Napoli, Guida, 1980.
- Cutrufelli Maria Rosa, *Operaie senza fabbrica. Inchiesta sul lavoro a domicilio*, Roma, Editori Riuniti, 1977.
- De Giorgio Michela, *Le italiane dall'unità ad oggi: modelli culturali e comportamenti sociali*, Roma, Laterza, 1992.
- De Grazia Victoria, *Le donne nel regime fascista*, Marsilio Editori, Venezia, 1993.
- Convegno su *La preparazione professionale della donna*, Milano, aprile 1959, La Nuova Italia, Firenze, 1959.

Federici Nora, *L'inserimento della donna nel mondo del lavoro (aspetti economici e sociali)*, in "L'emancipazione femminile in Italia. Un secolo di discussioni 1861-1961: atti del Convegno organizzato dal Comitato di associazioni femminili per la parità di retribuzione in occasione del primo centenario dell'unità d'Italia: Torino, 27-28-29 ottobre 1961" Firenze, La Nuova Italia, 1963, pp. 87-127.

Federici Nora, *Caratteristiche dell'occupazione femminile in Italia*, relazione al Convegno di studio delle associazioni femminili su "Retribuzione eguale per un lavoro di valore eguale", Milano, ottobre 1957, Giuffrè Editore, Milano, 1958.

Gagliani Daniella, *Welfare State come umanesimo e Antipatronage. Un'esperienza delle donne nel secondo dopoguerra*, in D. Gagliani e Mariuccia Salvati (a cura di), "La sfera pubblica femminile: percorsi di storia delle donne in età contemporanea", Bologna, Editrice Clueb, 1992.

Gaiotti de Biase Paola, *La donna nella vita sociale e politica della Repubblica 1945-48*, in *La donna nella vita sociale e politica della Repubblica*, atti del convegno "Donne e Resistenza in Emilia Romagna (Bologna, 13 - 15 maggio 1977), vol. III, a cura di P. Gaiotti de Biase, Milano, Vangelista, 1977, pp. 9-182.

Garin E., *La questione femminile (cento anni di discussione)*, in AA.VV., "L'emancipazione femminile in Italia: un secolo di discussioni", Firenze, 1963.

Groppi Angela (a cura di), *Il lavoro delle donne*, Roma - Bari, Laterza, 1996. Cfr. in particolare i saggi Alessandra Pescarolo, *Il lavoro e le risorse delle donne in età contemporanea*, pp.299-344; Maria Vittoria Ballestrero, *La protezione concessa e l'uguaglianza negata: il lavoro femminile nella legislazione italiana*, pp.445-469.

Havel J.E., *La condizione della donna*, Roma, Editori Riuniti, 1962

Herzog Marianne, *Vivere alla giornata. Donne al cottimo*, Milano, Feltrinelli economica, , 1980.

Licenziamenti a causa di matrimonio. Atti del Convegno di studio organizzato dal "Comitato di Associazioni femminili per la parità di retribuzione", Milano 25-26 febbraio 1961, La Nuova Italia Editrice, Firenze, 1961.

Lorini Maria, *Trent'anni di lotte delle lavoratrici italiane*, in: "Rassegna Sindacale Quaderni", a. XIII, n.54-55, maggio - agosto 1975.

- Lunadei Simona, Lucia Motti e Maria Luisa Righi (a cura di) *E' brava, ma...Donne nella CGIL 1944-1962*, Roma, Ediesse, 1999.
- Mafai Miriam, *L'apprendistato della politica: le donne italiane nel dopoguerra*, Roma, Editori Riuniti, 1979.
- Marcuzzo Maria Cristina e Anna Rossi - Doria (a cura di), *La ricerca delle donne. Studi femministi in Italia*, Torino, Rosenberg & Sellier, , 1987.
- Merlin Lina, *Libro bianco su i licenziamenti per causa di matrimonio in Italia. Situazione e documentazione*, Roma, Tip. La Morara, 1961.
- Montanari M.G., *Struttura ed evoluzione della forza lavoro femminile in Italia nel secondo dopoguerra*, documento di lavoro della serie "La utilizzazione della forza lavoro in Italia nel quadro della integrazione internazionale", ricerca di gruppo CNR coordinata da G. Fua, policopia, Ancona 1975-76.
- Noce Teresa, *Rivoluzionaria professionale*, Milano, Bompiani, 1977.
- Padoa Schioppa Fiorella, *Forza lavoro femminile*, Il Mulino, Bologna, 1977.
- Pescarolo Alessandra, *Il proletariato invisibile. La manifattura della paglia nella Toscana mezzadrile (1820-1950)*, Franco Angeli, Milano, 1991.
- Pescarolo Alessandra, *Il lavoro delle donne e l'industria domestica*, in: "Annali", Fondazione Giangiacomo Feltrinelli, a. XXX, 1997, pp.173-195.
- Pisoni Cerlesi Ines, *Parità di salario in Italia: lotte e conquiste delle lavoratrici dal 1861 a oggi*, Roma, Editrice Lavoro, 1959.
- Pisoni Cerlesi Ines, *Attuare l'accordo sulla parità salariale nel settore dell'industria*, Roma, Editrice Lavoro, 1960.
- Rodano Marisa, *La lavoratrice nella società italiana*, Atti della Conferenza nazionale UDI, Roma,1960.
- Rossi Doria Anna, *Le donne sulla scena politica*, in: "Storia dell'Italia repubblicana", Giulio Einaudi Editore, Torino, 1994, vol. I, pp.780-846.
- Rossi Giovanna e Giuseppina Malerba (a cura di), *La donna nella famiglia e nel lavoro*, Milano, F. Angeli, 1993.
- Sarogni Emilia, *La donna italiana: il lungo cammino verso i diritti 1861-1994*, Parma, Pratiche, 1995.

Sartori S., *Problemi dell'occupazione femminile in Italia*, Marsilio, 1969.

Tilly Louise A., *Donne, lavoro e famiglia nell'evoluzione della società capitalistica*, De Donato, Bari, 1978.

Togliatti Palmiro, *L'emancipazione femminile*, Roma, Editori Riuniti, 1973.

Treu Tiziano, *Lavoro femminile e uguaglianza*, Bari, de Donato, 1977.

Ulivieri Simonetta (a cura di), *Educazione e ruolo femminile. La condizione delle donne in Italia dal dopoguerra ad oggi*, Scandicci, La Nuova Italia, 1992.

Vedovato Giuseppe, *Il lavoro a domicilio in Toscana: discorso pronunciato alla Camera dei deputati 26 giugno 1961*.

Villari Anna, *Il lavoro a domicilio in Toscana - Le donne, le lotte*, Roma, Editrice Sindacale Italiana, 1981.

Il lavoro a domicilio nella provincia di Firenze, Edizioni Rinascita, Toscana, Firenze, 1955.

Fonti

Relazioni della Commissione parlamentare di Inchiesta sulle condizioni dei lavoratori in Italia, vol. II: *Legislazione protettiva del lavoro*. Compendio delle norme protettive del lavoro, relatore On. Leopoldo Rubinacci, Roma, 1962.

Relazioni della Commissione parlamentare di Inchiesta sulle condizioni dei lavoratori in Italia, vol. VII: *Indagini sul rapporto di lavoro*, t. III, parte quarta, relatore Erisia Gennai Tonietti, "Trattamento e tutela delle lavoratrici", Roma, 1962.

Fonti di archivio

Archivio Camera del Lavoro di Firenze

CGIL, *Settimana di adesione delle lavoratrici alla CGIL*, circ.810, Roma, 1° febbraio 1952.

CFN, *8 marzo Giornata Internazionale della Donna*, Prot. n.503/11, circ. n.826, 5 marzo 1952.

CFN, *Conferenza Internazionale dell'infanzia*, Prot. n.3628, circ. n.102, Roma, 6 marzo 1952.

Intensifichiamo l'azione per il miglioramento del tenore di vita del popolo italiano, in Bollettino Straordinario a cura della CF della CGIL della CdL, 8 marzo 1952.

CF Prov.le, *Relazione 8 marzo*, 15 marzo 1952 (di Elsa Massai).

CF Prov.le, *Convegno Regionale femminile*, 31 marzo 1952 (di Elsa Massai).

CF della CCdL di Firenze, *Difesa dell'infanzia*, Firenze, 17 aprile 1952.

CGIL, *Applicazione della legge 26 agosto 1950 n. 860 per la "tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri"*, Prot. n.20581, circ. n.934, Roma 23 ottobre 1952.

Mozione della CF della CdL (V Congresso della CCdL di Firenze), ottobre 1952.

CCdL di Firenze, *Mozione della Conferenza provinciale delle donne lavoratrici*, 13 dicembre 1953.

CFN, *Le nostre prospettive fino all'8 marzo*, Prot. n.5239, circ. n.145, 26 gennaio 1955.

CFN, *Corso sindacale femminile*, Roma, 11 febbraio 1955.

CFN, *Difesa pace e libertà democratiche*, Prot. n.5318, circ. n.149, Roma, 16 marzo 1955 (di Rina Picolato).

CF Prov.le, *Relazione*, 19 luglio 1955 (di Elsa Massai).

CFN, *Circolare alle CF Provinciali e alle Segreterie delle CCdL*, del 26 ottobre 1955, Prot. n.5469, n.153.

CFN, *Circolare alle Commissioni Femminili Prov.li, alle Commissioni Giovanili Prov.li e alle CCdL*, Prot. n.266, 14 novembre 1955.

CFN, *Documento della Segreteria Confederale sulle lavoratrici*, Prot. n.5495, circ.154, Roma, 23 novembre 1955.

CCdL Fi e Prov., VI Congresso provinciale 19-20-21-22 gennaio 1956. Dal 5° al 6° Congresso della CCdL di Firenze e Provincia. *Tre anni di attività a servizio dei lavoratori e del popolo*, Firenze, Tip. F.lli Parenti, 1956.

CGN della CGIL, *Invio documento sulle ragazze lavoranti a domicilio*, Prot. n.274, Roma, 16 aprile 1956.

Giornata nazionale per la applicazione ed estensione della legge sulla tutela delle lavoratrici madri, in: Bollettino a cura della CF della CCdL di Firenze, 26 aprile 1956.

Convegno provinciale delle lavoratrici per il diritto al lavoro e alle parità salariali, in Bollettino Straordinario a cura della CF della CCdL di Firenze, 26 aprile 1956.

CFN, *Invio documenti scaturiti dalla Prima Conferenza Internazionale delle lavoratrici*, Prot. n.5755, circ. n.165, Roma, 4 luglio 1956.

Giornata internazionale della donna, Bollettino a cura della CF della CCdL di Firenze, 8 marzo 1957.

Sviluppiano la lotta per la parità delle retribuzioni e per i diritti delle lavoratrici, Bollettino a cura della CF della CCdL di Firenze e Provincia, 8 marzo 1958.

CCdL Fi e Prov., *L'attività sindacale*. A cura della Commissione Stampa e Propaganda, Firenze, Stab. Poligr. Fiorentino, 1960.

Archivio CGIL Roma

CFN, *Sollecito*, Prot. n.598, alla Segreteria Confederale, Roma, 22 luglio 1947.

Convegno per la parità economica e sociale delle lavoratrici organizzato dalla CGIL, Roma, 14-16 marzo 1958.

Fonti a stampa

Notiziario CGIL

In difesa delle lavoratrici. Proteggere la maternità, anno I, n. 3, 30/7/'47, p.28.

Per la tutela delle gestanti, anno I, n. 6, 30/8/'47, p. 5.

In difesa delle lavoratrici. Proposte della CGIL per la tutela della maternità, anno I, n. 7, 10/9/'47, p. 17.

Mozione sulle rivendicazioni delle donne, anno I, n. 8, 20/9/'47, p. 16.

Costituzione delle Commissioni Femminili, anno I, n. 8, 20/9/'47, p. 16.

Il progetto sulla maternità presentato dal governo, anno I, n. 10, 10/10/'47, p.4.

Programma di lavoro della Commissione Femminile, anno I, n. 11, 20/10/'47, p. 8.

Divieto di licenziamento delle gestanti, anno I, n. 17, 20/12/'47, p. 18.

Divieto di licenziamento delle gestanti, anno I, n. 18, 30/12/'47, p. 16.

Per il decreto sulla maternità, anno II n.3, 30/01/'48.

A eguale lavoro uguale salario per tutte le donne lavoratrici, anno II, n.3, 30/1/'48, p.65.

Obbligo di presentazione del certificato di gravidanza, anno II, n. 17, 20/6/'48, p. 439.

Progetto Fanfani per la tutela della maternità, anno II, n. 21, 30/7/'48, p.542 e p. 582.

Costituzione delle Commissioni Femminili, anno II, n.5, 20/2/'48, p. 135.

Nuove Commissioni Femminili, anno II, n. 25, 10/9/'48, p. 644.

Teresa Noce, Una legge popolare: tutela della maternità, anno II, n. 30, 30/10/'48, p. 769.

Il nuovo programma di lavoro della Commissione Femminile, anno III, n. 9, 30/3/'49, p.234.

Attività della Commissione Femminile, anno III, n.33, 30/11/'49, p.357.

I salari delle lavoratrici vanno aumentati, non diminuiti, anno IV, n. 11, 20/4/'50, p.267.

La legge sulla tutela delle lavoratrici madri, anno IV, n. 21, 30/7/'50, p.550.

La risoluzione della Commissione Femminile Nazionale della CGIL, anno V, n.14-15, 31/7/'51, p.407- 408.

Commissione Femminile e richiesta parità salariale, anno V, n.14-15, 31/7/'51.

I lavori della Commissione Femminile della CGIL, anno V, n. 13, 15/7/'51, p. 365.

La riunione a Roma della Commissione Femminile della CGIL, anno VI, n.7, 15/4/'52, p. 209.

Ordine del giorno del Congresso Confederale sulla Conferenza Costituente delle Donne italiane, anno VI, n.23-24, 31/12/'52, p. 694.

Risoluzione dell'esecutivo confederale sulla Conferenza delle Donne Lavoratrici, anno VII, n.5, 15/3/'53, p.146.

Alla fine del mese avrà luogo la Conferenza Nazionale delle Lavoratrici, anno VII, n.20, 31/10/'53, p. 584.

Approvato il Regolamento varato dal Governo alla legge sulla tutela della maternità, anno VII, n.8, 30/4/'53, p.248.

Il regolamento limita benefici sanciti dalla legge sulla tutela della maternità, anno VII, n.14-15, 31 lug.-15 agosto '53, p. 413.

La Conferenza nazionale della CGIL sui problemi delle donne lavoratrici, anno VII, n.21, 15/11/'53, p. 616.

Preparazione della Conferenza nazionale delle lavoratrici, anno VIII, n.1, 15/1/'54, p. IV.

Risoluzione della CFN della CGIL, anno VIII, n. 13, 15/7/'54, p. XLII.

Preparazione della Conferenza Sindacale delle Donne Lavoratrici, anno IX, n.6, 31/3/'55, p. XIV.

A. Novella, *L'inchiesta parlamentare sul regime di fabbrica*, anno IX, n.6, 31/3/'55, p.173.

Convocazione della Conferenza mondiale delle lavoratrici, anno IX, n.20, 31/10/'55, p.572.

Rassegna Sindacale

I. Pisoni, *E' vicina la conquista della parità di salario*, n.14-15, 31 luglio-15 agosto '56, p.441-44.

La risoluzione generale approvata dalla Conferenza Mondiale delle lavoratrici, anno II, n. 13, 15/7/'56, p.432.

La parità salariale, n.12-13, 30 giugno-15 luglio '57, p.360.

Salari femminili, n.12-13, 30 giugno-15 luglio '57, p. 364.

A. Tatò, *Retribuzione eguale a lavoro di valore eguale*, n. 17-18, 30 sett.-31 ott.'57, p.525.

Per la parità salariale. Risoluzione approvata dal C.D. della CGIL, n.10-11, 31 maggio - 15 giugno '57, p.328.

Il C.D. della CGIL per la parità delle retribuzioni tra lavoratrici e lavoratori, n.12-13, 30 giugno-15 luglio '57, p.396

Incontro alla Confindustria per la parità di retribuzione tra manodopera femminile e maschile, n.23-24, p.666.

I. Pisoni, *Risultati di un anno di lotte per la parità salariale*, anno IV, n.1-2, feb.-marzo '58, p. 32.

Commissione interconfederale per la parità salariale. Parità economica e salariale per le lavoratrici, anno IV, n.8. sett. '58, p. 331.

Le nostre lotte

Un giudizio dell'on. Di Vittorio sulla dichiarazione del dottor Costa, n.7, marzo-aprile 1950.

Per la tutela del lavoro a domicilio, n.7, marzo-aprile 1950.

Dalle nostre inchieste, n.8, maggio 1950.

Le lavoratrici della Marzotto, n.8, maggio 1950.

Come un'operaia risponde al Dr. Costa, n.8, maggio 1950.

Le donne lavoratrici per il Piano del Lavoro contro lo sfruttamento, per la difesa dei salari per la pace, n.9, giugno 1950.

Lavoro a domicilio, n.9, giugno 1950.

Come le donne hanno organizzato la solidarietà per i lavoratori del Pignone, n.12, settembre 1950.

Come migliorare il lavoro per le inchieste, n.14, novembre - dicembre 1950.

Il Convegno di Prato, anno II, marzo 1951.

Rina Picolato, *Le ingiuste sperequazioni dei salari femminili devono essere eliminate*, anno II, novembre 1951.

Lina Niccoli, *Alla Fiat si lotta contro le minacce di licenziamento e contro il supersfruttamento*, anno II, dicembre 1951.

La Federazione Sindacale mondiale in difesa dei salari femminili, anno III, gennaio 1952

E' stata presentata la proposta di legge per la parità di trattamento, anno III, n.5-6, giugno-luglio 1952.

Lavoro

G. Rizzo, *Proibito sposarsi*, anno VI, n.9, 1° marzo 1953.

Armenia Felici, *Fa comodo ai padroni "l'inferiorità" della donna*, anno VI, n.10, 8 marzo 1953.

I. Pisoni, *5 Milioni di lavoratrici*, anno VII, n.41, 10 ottobre 1954.

Questo pensano della parità salariale, anno X, n.9-16, 3 marzo 1957.

Polemica sulla parità, anno X, n.32-34, 25 agosto 1957.

Due vie per la parità salariale, anno X, n.25, 23 giugno 1957.

Nori Pesce, *Il primo sciopero per la parità*, anno X, n.40, 6 ottobre 1957.

I contratti della montagna, anno IX, n.10-16, 9 marzo 1958.

L'Unità

Le lavoratrici chiedono la perequazione salariale, anno XXIII, n.257, 2 novembre 1946.

A. Bei, *Le lavoratrici e l'accordo salariale*, anno XXIII, n.278, 27 novembre 1946.

Paolo Lucchini, *L'arrivo delle delegate al Congresso della CGIL*, anno XXIX, n.317, 27 novembre 1952.

Lettera della CGIL a Rubinacci sulla vertenza per il conglobamento, anno XXX, n.332, 2 dicembre 1953.

L'accordo truffa non passerà. La lotta per i salari continua, anno XXXI, n.24, 14 giugno 1954.

Un progetto legge contro i licenziamenti, anno XXXIII, n.12, 12 gennaio 1956.

A che punto siamo con il "BIT 100" ?, anno XXX, n.9, 9 gennaio 1958.

Aperto a Roma un Convegno Nazionale con la partecipazione di 400 lavoratrici. La lotta per la parità salariale è parte integrante dell'azione della CGIL, anno XXXV, n.75, 16 marzo 1958.

Toscana Nuova

Adriana Seroni, *Per la difesa dei diritti sanciti dalla Costituzione, per migliori condizioni di vita, per la pace. Dalla tribuna del loro Congresso si leverà alta e serena la voce delle donne fiorentine*, anno VII, n.5, 1° febbraio 1953.

Vasco Palazzeschi, *Si traduca in legge l'art.37 della Costituzione ! Ad eguale lavoro eguale salario: diritto fondamentale della donna lavoratrice*, anno VII, n.45, 8 novembre 1953.

Maturità e coscienza delle donne fiorentine, a. VIII, n.18, 9 maggio 1954.

Il Globo

In Italia è praticamente applicata la Convenzione del BIT sulla parità di salario, anno XIII, n.138, 13 giugno 1957.

Rinascita

Rina Picolato, *La piaga sociale del lavoro a domicilio*, n.6, giugno 1957.

La Colata

8 Marzo. Giornata di festa e di rivendicazione della donna, anno II, 28 febbraio 1952.