

STUDI

Donne cattoliche e sindacato nella seconda metà del Novecento

Adriana Coppola

Già nella seconda metà degli anni Quaranta, con il suffragio universale per il referendum del 1946 e l'entrata in vigore della nuova Costituzione repubblicana il 1 gennaio 1948, si delinea in Italia la divergenza strutturale tra un'architettura legislativa piuttosto moderna e progressista e la situazione reale del Paese. Nella Costituzione infatti sono affermati la pari dignità sociale e l'uguaglianza di fronte alla legge di tutti i cittadini senza distinzione di sesso; il diritto al lavoro; la libertà di associazione; il diritto di sciopero; l'uguaglianza morale e giuridica dei coniugi nel matrimonio; il diritto dei lavoratori a una retribuzione proporzionata al loro lavoro; infine, per la donna lavoratrice, «gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione»¹. Soprattutto da quest'ultimo articolo, il n. 37 del Titolo III, emerge la difficile sintesi che i padri costituenti cercarono di fare tra la necessaria emancipazione delle donne attraverso il lavoro e la loro funzione di mogli e di madri, che però è definita «essenziale» e dunque imprescindibile². Sarà dunque nell'accidentata ricerca di un sentiero tra queste due polarità che le donne italiane saranno impegnate nei decenni seguenti.

I decenni postbellici

Per tutto il primo quindicennio postbellico e oltre, le disposizioni paritarie previste dalla Costituzione sono infatti largamente disattese, a tutti i livelli. Nelle fabbriche italiane, da nord a sud, le donne sono inquadrare nelle fasce più basse del mansionario, di fatto escluse dalla categoria degli operai specializzati. I differenziali salariali uomo-donna sono sanciti nei contratti collettivi nazionali, e spaziano tra il 10% e il 30%: dimostrazione chiara del fatto che anche il sindacato considera il salario delle donne come accessorio a quello principale – da tutelare – del capofamiglia. Ancora a metà degli anni Sessanta è prassi comune – per quanto illegittima

– costringere le donne a licenziarsi prima del matrimonio; per alcuni lavori, come ad esempio le vigilatrici d'infanzia, che vivevano all'interno degli istituti per minori, sposarsi significava perdere l'impiego, poiché non si poteva più assicurare la presenza costante all'interno della struttura³. In sostanza, fino alla legge n. 1204 del 1971 sulla «Tutela delle lavoratrici madri», lavoro e famiglia sono scelte di vita incompatibili.

Spesso imposto, il ritorno alla condizione di casalinga al termine di una fase lavorativa che si concentrava al massimo entro i 30 anni di età era tuttavia altrettanto frequentemente ricercato dalle stesse donne, che si licenziavano spontaneamente per seguire adeguatamente il marito e i figli che avrebbero avuto. Proprio la legge del 1971 accelerò un cambiamento culturale che stava maturando lentamente, allungando il periodo di protezione legislativa durante la prima fase di vita del bambino: cinque mesi obbligatori per la maternità e poi, eventualmente, la possibilità di richiedere un'aspettativa di altri sei mesi, fino a un anno. Questo provvedimento – unito alla contemporanea evoluzione delle condizioni economiche e degli stili di vita – contribuirà a far diminuire il numero di donne che uscivano volontariamente in via definitiva dal mercato del lavoro; la scelta di continuare a lavorare porterà inoltre, in prospettiva, un'ulteriore novità nella condizione femminile: riuscire a maturare i contributi necessari alla pensione e assicurarsi così un reddito proprio anche in tarda età.

Le donne e le organizzazioni sindacali

È dunque questo il contesto che si trovano ad affrontare le donne che, nel secondo dopoguerra, entrano e si impegnano nelle organizzazioni dei lavoratori come delegate

1. http://www.senato.it/documenti/repository/relazioni/libreria/Costituzione_anastatica.pdf.

2. M.V. Ballestrero, *Dalla tutela alla parità: la legislazione italiana sul lavoro delle donne*, Il Mulino, Bologna 1979.

3. A. Coppola, *Per ascoltare: legami di voci*, in A. Carera, A. Coppola, *Ponti invisibili. Voci di donne, storia della Cisl 1950-2012*, Fnp Cisl e Fondazione Giulio Pastore, Roma 2014, p. 179.

o come sindacaliste: si misurano quotidianamente con rigidità e resistenze che affondano le loro origini nel secolo precedente, e che devono superare in prima persona prima ancora di poterle usare come stimolo per aiutare gli altri.

Per le donne cattoliche in particolare, alla base della ripresa dell'impegno per l'emancipazione femminile attraverso il lavoro c'è il richiamo a prendere parte attiva alla vita pubblica e alla convivenza civile della Repubblica a tutela della democrazia «secondo i criteri di giustizia e di rispetto della dignità umana» contenuto nella dottrina sociale della Chiesa e ripreso con forza dall'Azione Cattolica, dalle Acli e dal Centro Italiano Femminile⁴. Già durante gli ultimi anni di guerra – e ancor più dopo le due *Allocuzioni* rivolte nel 1945 da Papa Pio XII alle operaie cattoliche e alle donne italiane – entrambe le associazioni avevano avviato uno sforzo formativo ed educativo imponente rivolto alle classi popolari, senza distinzione di genere, per «dare agli uomini gli strumenti per elaborare in autonomia e responsabilità»⁵ le risposte al cambiamento dei tempi. Quest'opera proseguirà capillarmente in molte regioni della Penisola (con una prevalenza in quelle del Nord) per almeno tre decenni.

In quegli anni di aspra contrapposizione tra blocco sovietico e occidentale, che in Italia trova espressione nel partito socialista e comunista da un lato e nella Democrazia Cristiana dall'altro, le donne che intraprendono la via sindacale tra gli anni Cinquanta e Ottanta sono spesso – anche se non esclusivamente – figlie proprio di quell'insegnamento dispensato negli oratori e nelle parrocchie, che oppone alla concezione rivoluzionaria e conflittuale del marxismo una visione dei rapporti sociali ed economici fondata sull'idea della centralità della persona umana e della sua dignità. Di tale impostazione si fa interprete l'organizzazione sindacale che deriva dalla scissione della corrente cristiana dalla Confederazione Generale Italiana del Lavoro (Cgil) unitaria, che il 1 maggio 1950 costituisce la Confederazione Italiana Sindacati dei Lavoratori (Cisl). Erede delle esperienze sindacali cattoliche dell'età prefascista, la nuova confederazione si pone tuttavia come aconfessionale, aperta a tutti i lavoratori al di là dei vincoli di appartenenza religiosa o politica.

Tuttavia, per quel 25% di lavoratori e lavoratrici che costituiscono la quota di sindacalizzazione in Italia fino alla metà degli anni Sessanta⁶, è piuttosto frequente che sia l'appartenenza politica a determinare la scelta tra le organizzazioni sindacali: ad esempio la Cgil è pienamente, in quel periodo, la «cinghia di trasmissione» del Pci, del mondo socialista delle grandi fabbriche fordiste e della lotta di classe. In quest'orbita gravita l'Unione



Festa della donna negli anni Cinquanta

Donne Italiane, l'associazione femminile formatasi durante la lotta di Liberazione e che fino agli anni Ottanta si adopererà attivamente per l'emancipazione femminile attraverso l'azione politica, sociale e culturale e per il raggiungimento della parità di diritti⁷.

L'immagine fortemente politicizzata e militante dell'organizzazione sindacale socialcomunista tiene però a distanza quella parte di lavoratrici che ricercano una continuità con i valori cristiani appresi in famiglia e, anche per coloro che non hanno una formazione cattolica, la Cisl riesce a essere convincente per il suo approccio più moderato e aperto alla trattativa in caso di conflitto e per una maggiore libertà di opinione all'interno dell'organizzazione.

Questa percezione di maggiore «vicinanza» alla dimensione femminile va comunque misurata con la condizione numericamente minoritaria che, in quegli anni, le donne

4. M. Chiaia, *Donne d'Italia. Il Centro Italiano Femminile, la Chiesa, il Paese dal 1945 agli anni Novanta*, Studium, Roma 2014. Il CIF è un movimento di donne cattoliche fondato nel 1944 per la promozione della condizione femminile.

5. A. Carera, *Donne, lavoro e sindacato (1892-2009)*, in A. Carera, A. Coppola, *Ponti invisibili. Voci di donne, storia della Cisl 1950-2012*, cit., pp. 38-39.

6. Il tasso di sindacalizzazione generale, dato il diffuso atteggiamento antisindacale degli imprenditori italiani, si attestava, alla fine del boom economico degli anni 1950, attorno al 25%. Ha registrato poi un notevole incremento a partire dalla metà degli anni 1960, raggiungendo il 50% nel 1975. A questo ciclo di ascesa della sindacalizzazione ha fatto seguito una fase di ridimensionamento, cominciata nei primi anni 1980, che ha portato a una riduzione di 10 punti percentuali tra il 1980, in cui era pari al 49,6%, e il 1990, anno in cui ha raggiunto il 38,8%. [http://www.treccani.it/enciclopedia/tasso-di-sindacalizzazione_\(Dizionario-di-Economia-e-Finanza\)](http://www.treccani.it/enciclopedia/tasso-di-sindacalizzazione_(Dizionario-di-Economia-e-Finanza))

7. Negli anni Settanta l'UDI partecipa alle numerose battaglie per la riforma del diritto di famiglia, il divorzio, l'interruzione volontaria della gravidanza e per la modifica del testo di legge contro la violenza sessuale. La sua rete sul territorio nazionale contava su oltre 1200 circoli, con più di 200.000 mila iscritte totali (M. Rodano, *Memorie di una che c'era. Una storia dell'UDI*, Il Saggiatore, Milano 2010). Nel 2003 ha cambiato nome in Unione Donne in Italia.

STUDI

ricoprono nel mondo del lavoro. Al censimento del 1961 rappresentano un quarto di una popolazione attiva complessiva di 20 milioni di persone. Trovano occupazione soprattutto nel terziario (37,6% contro il 28,3% degli uomini), mentre l'industria continua a essere un settore prettamente maschile (con il 43,3% di uomini occupati a fronte del 31,7% di donne). In agricoltura, invece, la percentuale di uomini e donne occupati è simile: rispettivamente il 28,4% e il 30,7%⁸. Il 44% delle occupate ha tra i 10 e i 30 anni; le casalinghe "a tempo pieno" sono oltre 12 milioni⁹.

Il tasso di adesione delle donne al sindacato oscilla a seconda dei settori e delle regioni. Rispetto agli iscritti Cisl, le province in cui più alta è la quota femminile sono Belluno (48%), Brindisi (44%), Gorizia (42%), Como (34%)¹⁰. Le industrie tessili, le scuole, gli ospedali e gli esercizi commerciali sono gli ambiti di impiego a maggiore concentrazione femminile, e a maggiore sindacalizzazione.

La presenza femminile nei sindacati

Tali percentuali faticano però a trovare riscontro negli organismi di rappresentanza interni delle organizzazioni. Prendendo come riferimento i Congressi Confederali della Cisl, che si svolgono ogni quattro anni, troviamo che nel 1955, al II Congresso, su un totale di 952 presenze le donne erano poco più del 4%. Nella ripartizione per categorie, il drappello maggiore era nel settore tessile (9 su 45 delegati); seguiva la Federazione dei maestri elementari (due su 40), quella dei braccianti (quattro su 110) e quella dei pensionati (con tre presenze femminili su 62 delegati)¹¹. Poco meno di quindici anni dopo, al IV Congresso (1969) su 610 delegati, le donne erano 14 (2,3%) e ancora meno al Congresso successivo del 1973: solo 9 su 787 delegati (1%)¹². Nel 1975, mentre la quota femminile sulla popolazione attiva cresce rapidamente – arriverà nel 1981 a quasi 8 milioni su un totale di 22¹³ – la percentuale media di quadri femminili nelle federazioni Cisl resta inferiore al 4%. Leggermente più alto il dato riferito alla Cgil, che supera di poco il 6%¹⁴.

Tali cifre sembrano apparentemente confermare le parole pronunciate nel 1945 da Giuseppe Di Vittorio, che lamentava «come difetto essenziale dei nostri sindacati l'assenza delle donne al lavoro sindacale»¹⁵. Andando oltre l'apparenza, però, si scopre che l'assenza delle donne non riguarda il lavoro sindacale in generale, bensì esclusivamente il loro accesso ai ruoli dirigenti e, di conseguenza, agli organismi interni di rappresentanza. In quei decenni l'Italia è piena di donne che fanno "il lavoro sindacale", nelle commissioni interne prima e nei consigli di fabbrica poi. Non solo mondariso, tabacchine,

raccogliatrici di olive, domestiche od operaie tessili; le donne si impegnano nell'azione contrattuale sui luoghi di lavoro nei grandi magazzini, fra i metalmeccanici, fra gli statali e i parastatali, fra i poligrafici, i chimici, gli alimentaristi. La maggioranza di loro, però, non esce dai confini delle rappresentanze di fabbrica. Ad alcune non interessa, sono soddisfatte di quanto riescono a fare come delegate; altre si accontentano, perché non viene offerta loro la possibilità di proseguire nella carriera sindacale; altre ancora rinunciano a priori a un impegno maggiore perché hanno una famiglia. Il risultato, sintetizzato alla IV Assemblea dei quadri Cisl del 1980, è «tante iscritte, molte militanti, poche dirigenti»¹⁶.

Contro il soffitto di cristallo

È il ruolo di moglie – e ancor più, di madre – il deterrente principale per l'accesso femminile alla carriera sindacale, intesa come passaggio da delegata/rappresentante in azienda a sindacalista a tempo pieno. I ritmi e gli orari irregolari di lavoro e la necessità di spostarsi quasi giornalmente sia sul territorio provinciale che regionale (quando non nazionale) rendono di fatto impossibile la conciliazione tra impegni famigliari, lavorativi e sindacali. Chi fa carriera, diventando anche responsabile nazionale di categoria, spesso non è sposata, e se è sposata non ha figli. Nei rari casi in cui sia anche madre, la donna riesce a fare la sindacalista solo perché ha alle spalle un grande supporto da parte dei nonni o del marito nella gestione dei figli, oppure aspetta che i figli siano abbastanza cresciuti. L'organizzazione del lavoro, nel sindacato in generale, appare come decisamente lontana dalle esigenze femminili¹⁷.

Inoltre, piuttosto diffusa è una certa resistenza da parte maschile ad accettare le donne come colleghe di lavoro. Meno marcata – per quanto comunque presente – a livello di fabbrica, cresce di intensità man mano che

8. <http://cinquantamila.corriere.it/storyTellerThread.php?threadId=censimento1961>

9. A. Carera, *Donne, lavoro e sindacato (1892-2009)*, cit., pp. 74-75.

10. *Ibi*, p. 70.

11. *Ibi*, p. 71.

12. *Ibi*, pp. 95-96.

13. <http://cinquantamila.corriere.it/storyTellerThread.php?threadId=censimento1981>

14. E. Guerra, *Una nuova presenza delle donne tra femminismo e sindacato. La vicenda della Cgil*, in G. Chianese (a cura di), *Mondi femminili in cento anni di sindacato*, volume II, Ediesse, Roma 2008, p. 223.

15. A. Carera, *Donne, lavoro e sindacato (1892-2009)*, cit., p. 42.

16. *Ibi*, p. 112.

17. Le stesse difficoltà sono emerse da diverse ricerche condotte tra le donne impegnate in politica: si veda D. Francescato, *Perché le donne al vertice sono così poche? Teorie e dati empirici a confronto*, in *Le donne nella dirigenza Cisl*, a cura del Coordinamento nazionale donne Cisl, Edizioni Lavoro, Roma 2007, pp. 13-28.



Associazionismo femminile negli anni Settanta

si salgono i gradini della gerarchia organizzativa (per esempio quando le donne sono elette negli organismi direttivi provinciali o di categoria) e dimostra una grande capacità di resistenza al tempo. Se è vero che i primi casi di opposizione anche aperta, subiti e denunciati dalle rare donne dirigenti del tempo, potevano essere fatti risalire alla convinzione che il sindacato fosse “cosa da uomini”, va rimarcato che se ne trovano tracce consistenti anche in molti racconti della fine degli anni Settanta, specialmente nelle regioni centro-meridionali.

Nella quotidianità, più che ostacolate o rifiutate apertamente, le donne si sentono costantemente messe alla prova per dimostrare di meritare la posizione cui sono arrivate. È una situazione che generalmente accettano come dato di fatto, ma che non può mancare di generare una certa frustrazione e insoddisfazione, quasi fosse un “tradimento” della promessa di lottare per il rispetto della dignità umana dei lavoratori attraverso la rappresentanza collettiva che le aveva portate verso il sindacato. Il disagio e la pressione psicologica conseguenti a tale trattamento vengono però affrontati applicandosi con maggiore affidabilità e serietà al lavoro sindacale.

Le organizzazioni rispondono con ritardo alla “questione femminile”, dapprima creando organismi di rappresentanza femminile al loro interno – come le Commissioni femminili prima e gli Uffici Lavoratrici negli anni Sessanta, fino agli attuali Coordinamenti donne – e adottando poi, dalla fine degli anni Ottanta, meccanismi prescrittivi di “quote rosa” per le elezioni degli

organismi dirigenti, per ridurre lo squilibrio tra i due generi, che allora era di 9 (dirigenti maschi) a 1.

Eppure, negli anni, l'onestà, la responsabilità e spesso anche il coraggio con cui le donne svolgono il lavoro sindacale – che si tratti di guidare uno sciopero, di andare in trattativa, di resistere ai comportamenti antisindacali degli imprenditori – le portano a conquistarsi un sostegno tra i colleghi di lavoro che stride ancora di più con lo scarso accesso alle carriere interne. L'ampiamiento della sindacalizzazione femminile ha fatto crescere la consapevolezza che le problematiche del lavoro femminile – e quindi contrattare non solo gli orari ma anche l'accesso a servizi essenziali per le madri lavoratrici come gli asili nido o il doposcuola – non sono temi secondari, ma devono rientrare a pieno titolo nelle piattaforme contrattuali. Nel 2002 la Cisl dichiarava il 45% di iscritte, la Cgil il 50%¹⁸. Oggi, le due maggiori confederazioni sindacali italiane sono guidate da una donna e al loro interno migliaia di donne sono presenti negli organismi direttivi, ai vari livelli. Ma un numero ancora più alto esercita quotidianamente una *leadership* informale, non istituzionalizzata ma significativa, spesso rivendicata con orgoglio proprio per il fatto di essere svolta “all'ombra” degli organismi ufficiali.

Adriana Coppola
Università cattolica del Sacro Cuore

18. <http://www.asdo-info.org/public/RappRic.pdf>.