

**ISTITUTO DI ISTRUZIONE SUPERIORE "LUIGI DONATI"  
POLO SCOLASTICO**

*FOSSOMBRONE*

# La memoria e il lavoro

**ANNO SCOLASTICO 2005/2006**

**CLASSE II/C**

**ISTITUTO PROFESSIONALE SERVIZI SOCIALI**

-ISTITUTO PROFESSIONALE SERVIZI SOCIALI-

Sul filo

della memoria  
e degli

affetti

Classe 2<sup>a</sup> cp



60°  
CAMERA  
del LAVORO  
di PESARO  
URBINO

Patrocinio del  
COMUNE di FOSSOMBRONE  
e della  
COMUNITÀ MONTANA  
del METAURO

CONOSCERE  
LA **STORIA**  
PER GESTIRE  
IL **PRESENTE**  
E PROGETTARE  
IL **FUTURO**

# La MEMORIA e il **LAVORO**



IL LAVORO **FEMMINILE** NELLA PROVINCIA

dalle **FILANDAIE**,  
alla **FABBRICA  
CIA**, al **LAVORO  
PRECARIO** di oggi



**CONVEGNO  
PUBBLICO**

**SABATO  
13/05/2006**

ALLE ORE 9,00  
CHIESA DI S. FILIPPO  
**FOSSOMBRONE**

Partecipano autorità, amministratori pubblici, dirigenti sindacali, insegnanti e studenti.

Verranno presentati e premiati i migliori lavori di ricerca effettuati dagli studenti delle scuole di Fossombrone.

Concluderà i lavori:

**VALERIA FEDELI**, segretaria nazionale FILTEA-CGIL



# Premessa

La classe II C dell'Istituto Professionale dei Servizi Sociali di Fossombrone "L. Donati", venuta a conoscenza nei primi giorni di febbraio 2006 del bando di concorso "Memoria e lavoro" indetto dalla CGIL, dallo SPI della provincia di Pesaro e Urbino in collaborazione con l'ISCOP (Istituto di Storia Contemporanea) e la Biblioteca - Archivio "V. Bobbato", ha deciso, guidata dalla Prof.ssa di italiano-storia, Liuba Zoni, di iniziare delle ricerche e delle indagini sul territorio.

In un primo tempo si sono raccolte testimonianze di esperienze di vita di gente comune e ricordi di "storie di famiglia" legati all'argomento: "Il settore tessile e la vallata del Metauro, il lavoro delle donne dalla fine '800 agli anni '80."

Il materiale, anche se non imponente, si è poi visto, poteva offrire l'occasione di unire SUL FILO DELLA MEMORIA E DEGLI AFFETTI, alcuni episodi, problematiche e valori di generazioni di donne, per far sì che non si perdessero nell'oblio, ma che rimanessero con il loro carico di sofferenze e sacrifici, ma anche di affetti a legare storie individuali e famigliari che sarebbero andate perdute con la scomparsa delle loro protagoniste.

La raccolta del primo mese sembrava confusa anche se stimolante dal punto di vista del lavoro scolastico che si differenziava da altri andando a toccare realtà molto vicine e talvolta sorprendenti.

Si è poi cercato di dare un ordine a tutti gli scritti (memorie, interviste, articoli, immagini, letture ed approfondimenti) scegliendo SUL FILO sottile della memoria, quello cronologico.

La prof.ssa Cinzia Bonci ci ha aiutate nello studio e nella ricostruzione dell'evoluzione legislativa riguardo le donne lavoratrici che, nel settore tessile, hanno costituito la maggior parte della forza lavoro.

Così noi alunne, supportate validamente dalla Prof.ssa Carmen Giacomini, abbiamo rielaborato graficamente immagini e scritti per una migliore presentazione.

La raccolta così si presenta, a noi che l'abbiamo realizzata, curiosa e potenzialmente, visto il tempo ristretto di lavoro, organica.

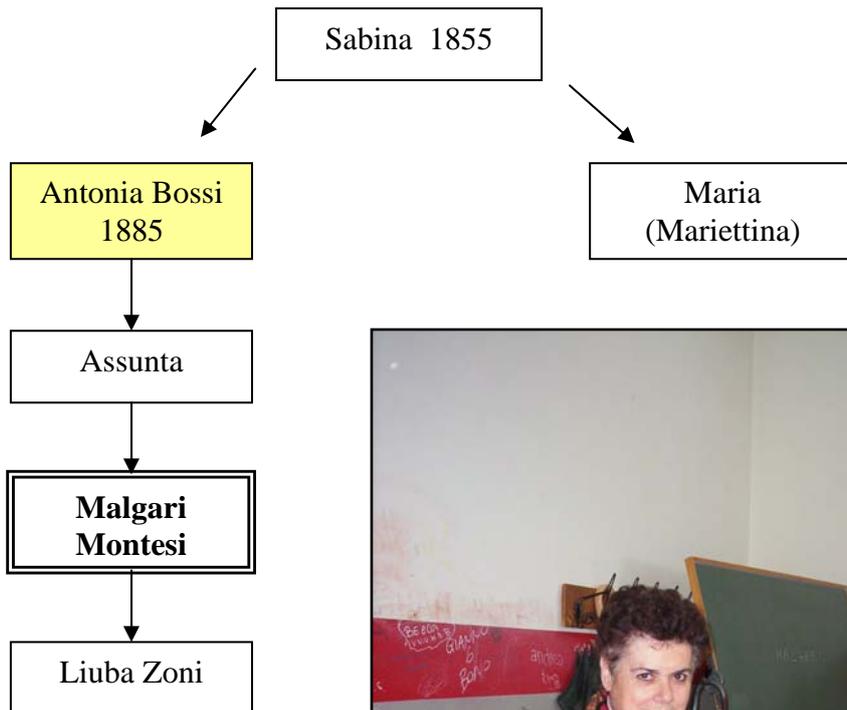
***Le alunne della 2<sup>^</sup>Cp***

# INDICE

1. “Sul filo della memoria e degli affetti” 1885 - primi del 900 Testimonianza di Malgari Montesi	Pag. 6
2. “Dalla filanda Staurenghi alla LAR fino alla CIA” Testimonianza della sig.ra Paola Staurenghi	Pag. 11
3. Questionario alla Casa di Riposo di Fossombrone	Pag. 20
4. Testi di ricerca.	Pag. 22
– La storia della seta	
– Le filande marchigiane fra 800 e 900	
– Una operaia non è una donna. La fabbrica delle donne. Una nuova feudalità. Quando lo sciopero diventa festa. Dalla macchina per cucire, alla macchina per scrivere.	
– Il lavoro nello stabilimento bacologico.	
– La vita in filanda e in famiglia	
– Il mercato	
– Gelsicoltura e bachicoltura	
5. CIA: Cronache di una <i>VERTENZA</i>	Pag. 35
6. LA TRADIZIONE CONTINUA OGGI:	Pag. 38
– Intervista a persone che lavorano nel campo dell’abbigliamento del tessile (Fabiola Martini - Orciano)	
– Intervista a donne che lavorano nel campo dell’abbigliamento del tessile (Katia Mancini - San Filippo sul Cesano)	
– Uno sguardo sulla Vallata del Cesano	
7. Evoluzione della Libertà Sindacale. La normativa italiana sul lavoro delle donne.	Pag. 49
Bibliografia	Pag. 66

**1. “SUL FILO DELLA MEMORIA E DEGLI AFFETTI” 1885 - PRIMI DEL 900**

**RELAZIONE DELL'INTERVISTA  
ALLA SIGNORA MALGARI MONTESI**



La Signora Malgari Montesi  
nell'aula della 2/C durante l'intervista

# SUL FILO DELLA MEMORIA E DEGLI AFFETTI

A marzo in un comune giorno di scuola, durante le due ore di italiano la stessa professoressa Liuba Zoni, ha presentato a noi alunne la Sig.ra Malgari Montesi sua simpaticissima madre. La signora si era gentilmente resa disponibile a raccontarci ricordi preziosi e pagine di diario di vita quotidiana a lei affidate oralmente da sua nonna Antonia Bossi che sarà così la principale protagonista di questa storia.

La signora Malgari iniziò col dirci che era un'enorme emozione rientrare in una classe, perché le riaffioravano i momenti passati durante tutta la sua carriera di professoressa che fino a qualche anno prima affrontava con passione. Durante la sua narrazione, ha ricordato con serenità e emozione i propri famigliari, rendendo più viva la testimonianza. Il racconto della signora era basato sulla vita di Sabina e delle due figlie Antonia e Maria, anche se quest'ultima ebbe una vita completamente diversa dalla madre e dalla sorella vivendo lontana da esse. Sabina rimase vedova: il marito morì a Roma a causa di un ascesso ad un dente tramutato in mortale infezione.

Sabina abitava a S. Ippolito, insieme alle figlie: Antonia, ragazzina allegra e tenace nata nel 1885 e Maria, detta anche Mariettina per via della sua piccola statura e fragilità, infatti era piuttosto debole e si lamentava facilmente e per questo Sabina a malincuore decise di affidarla ad una sua zia la quale non poteva avere figli e possedeva un negozio.



Canovaccio ricamato da Maria Bossi nel 1899

Per quella ragazza fragile era la cosa migliore da fare, avrebbe avuto sempre il necessario ed anche di più, cosa che era difficile da procurare per Sabina che lavorava nei campi come bracciante.

Viste le misere condizioni in cui viveva, Sabina decise di mandare Antonia a lavorare nella filanda di Fossombrone, alla sola età di 9 anni (1894).



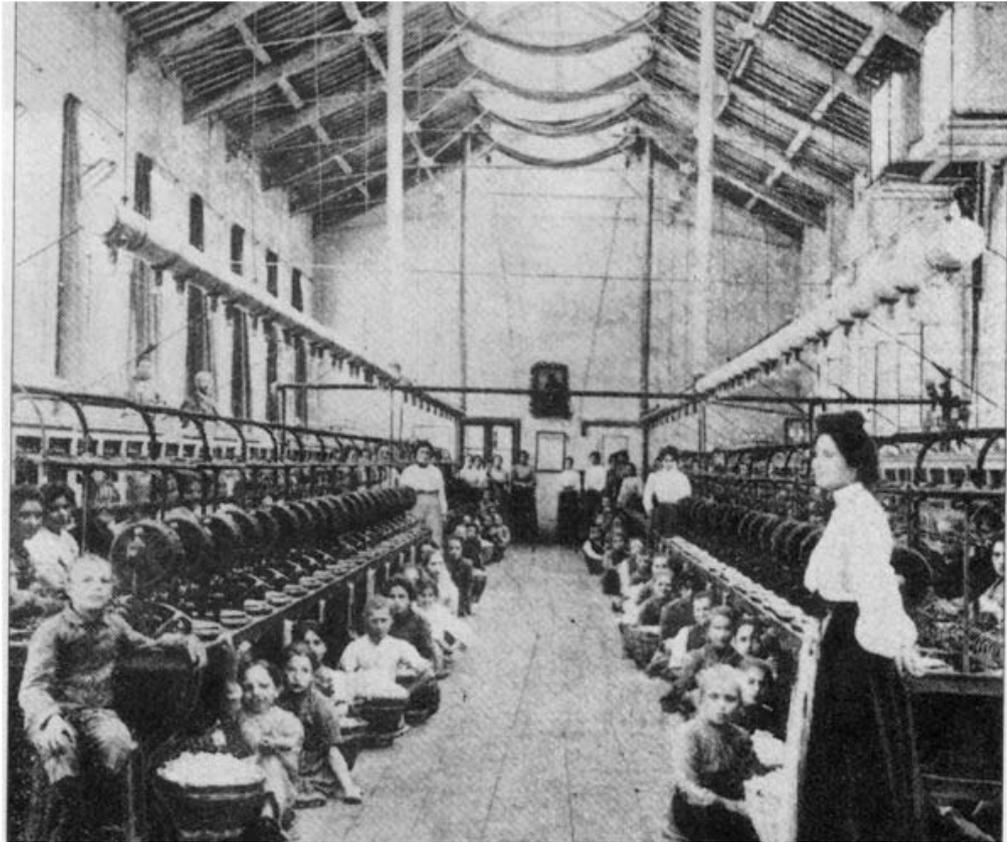
Piccole filandaie



Insieme ad alcune sue compagne Antonia partiva da casa il lunedì mattina presto, era ancora molto buio e tutte le ragazzine della “banda”, per farsi coraggio, cantavano.

Antonia portava con sé un fazzoletto nel quale metteva del pane fresco che avrebbe dovuto bastarle fino al sabato, giorno in cui sarebbe tornata a casa. Durante la settimana Antonia e le sue compagne avevano preso in affitto una soffitta nella quale alloggiavano e trascorrevano la notte. La padrona della soffitta era l’unica persona che, nel caso di malattie o di ferite, prestava un po’ di cure alle bambine.

Il loro ruolo in filanda veniva chiamato *scopinatura*: i bozzoli venivano presi dall’acqua bollente e si cercava il capo del filo, soffiandoci sopra, dopodiché la ragazzina li passava ad una ragazza più grande, la quale faceva la matassa con l’*aspo*; questo lavoro svolto nell’acqua bollente procurava grosse conseguenze alla pelle delle sue piccole mani da bambina: geloni e scottature.



**FINE OTTOCENTO: DONNE E BAMBINI IN UNA FILANDA**

Risalta la figura della “maestra” nel ruolo di controllore.

Il lavoro femminile è equiparato a quello dei bambini e fino al 1902 non è regolamentato da leggi.

L'aria era irrespirabile a causa del vapore maleodorante che scaturiva dalle bacinelle in cui erano i bozzoli, tanto che Antonia ormai anziana si ricordava ancora dello stanzone dove lavorava come di un piccolo inferno.

Antonia era molto abile nel suo lavoro per questo la padrona, a volte, le faceva fare dei servizi, per i quali riceveva una ricompensa rappresentata da un bicchiere di vino, del pane e del lessò, il quale rappresentava uno scarto per le persone più ricche. Il frutto di tutti i bicchieri risparmiati dai miseri pranzi, che venivano dati in dono dalla padrona della filanda, finiva in una bottiglietta che, come un tesoro, il sabato, veniva portato in dono alla madre insieme ai soldini guadagnati.

Per risparmiare, Antonia, la mattina prendeva il pane ormai duro e lo bagnava nell'acqua di una fontanella per farlo ammorbidire e lo mangiava con del companatico, che spesso era rappresentato da una testa di aringa comprata a un prezzo molto basso, in modo tale che il pane potesse prendere l'aroma di essa.



Foto di uno stanzone

La ragazzina guardava con invidia altre sue compagne che avevano la fortuna di possedere alcune uova (portate anch'esse da casa), che venivano cotte nell'acqua bollente, ma puzzolente, delle bacinelle della filanda.

Antonia lavorò in filanda fino all'età di 14-15 anni, poi venne licenziata per mancanza di lavoro per le ragazze più grandi, così decise, insieme a sua madre, di partire per la Francia, lasciando tutto, anche il suo amore Giovanni, con il quale non poteva fidanzarsi perché erano ostacolati dai genitori di lui, i quali avrebbero voluto per il loro figlio una ragazza di migliori condizioni economiche.

In Francia Antonia e la madre trovarono lavoro in una filanda e si adoperavano anche alla raccolta delle fragole. Nei momenti liberi partecipavano a feste e balli e ben presto Antonia si fidanzò con un ragazzo molto geloso, anche lui di origine italiana.

Nel frattempo la madre di Giovanni morì. I due uomini, Giovanni ed il padre, rimasti soli, decisero di scrivere ad Antonia, la quale senza pensarci due volte ritornò in Italia per sposare Giovanni.

Il giorno delle nozze la "bella Antonia", così chiamata per i suoi grandi occhi marroni e per i suoi lunghi capelli neri raccolti sul capo, indossava un vestito blu molto stretto alla vita, con una elegante camicetta di pizzo per l'occasione.

Giovanni morì in guerra sul Carso lasciando Antonia sola con due figli, Assunta ed Egidio, proprio come sua madre.

Ricominciò per lei una dura vita di lotte e sacrifici, lavorò anche in filanda a Fano.

Filanda di Fano



Non fu lo stesso per Mariettina la quale avendo ricevuto in eredità tutti i beni dei genitori adottivi e avendo sposato l'uomo da loro scelto il quale era benestante, ebbe una vita agiata, ma non del tutto felice, perché non fu capace di realizzare le proprie scelte.

In seguito Antonia fu ben ricompensata per tutta la sua vita di impegno e lavoro poiché realizzò il suo sogno di sistemare bene i figli soprattutto di far studiare la figlia e poi vederla insegnante.

Antonia rimase sempre "la colonna portante" per figli, nipoti e pronipoti, guadagnandosi l'incondizionato amore e stima di tutti e trasmettendo con i suoi ricordi e la sua intera vita di lavoro una grande forza morale e la certezza che anche una donna sola è capace di costruire un futuro.

## 2. “DALLA FILANDA STAURENGHI ALLA LAR FINO ALLA CIA”

# **TESTIMONIANZA** **della Signora**

# **Paola Staurenghi**

La gentilissima signora Paola Staurenghi è venuta in classe in due giornate distinte per raccontare in un primo momento la storia della sua famiglia, in particolare di suo padre Ovidio Staurenghi che a Fossombrone fu rinomato padrone di una filanda, in particolare una delle ultime a chiudere i battenti negli anni '50.

In un secondo momento la signora si è resa disponibile a raccontare e rispondere alle domande di noi alunni, circa la storia del lavoro nel settore tessile delle operaie di Fossombrone a partire dalla presenza della LAR fino alla nascita della CIA in cui la stessa ha lavorato concludendo negli anni '70, prima della crisi e della chiusura definitiva della fabbrica.

È stato molto interessante ascoltare le sue testimonianze venate di nostalgia quando parlava del padre, la cui famiglia, secondo le sue parole, sembrava accogliere le operaie con la stessa attenzione ed affetto dei componenti stessi. La realtà è stata raccontata con gli occhi di una bambina di allora, che girava fra le gonne delle operaie ed i macchinari registrando chiacchiere e scene di vita e prendendo ogni tanto qua e là un panino dal “fagotto del pranzo” di qualche lavoratrice ben felice di coccolarla. Hanno preso vita così colori, ricordi ed atmosfere che hanno reso più viva ed interessante la fase di lavoro di ricerca di gruppo da qui scaturita.

Durante il secondo incontro, percorsa brevemente la storia della LAR, la signora ci ha raccontato, questa volta come da giovane donna, si è trovata a lavorare nella CIA. Ancora una volta le parole hanno riportato immagini, persone e storie con diversi toni. In comune ritroviamo in risalto la vita di tante donne, talvolta in silenzio, impegnate quotidianamente con caparbietà e sacrifici a dare vita e aiuto alle famiglie e all'intera comunità di Fossombrone e della sua vallata.



La Signora Paola Staurenghi con il fratello

**LAVORI DI GRUPPO  
SCATURITI DALL'INTERVISTA CON LA SIGNORA STAURENGHI:**

1. Descrizione dell'ambiente
2. Fasi del lavoro: dal baco da seta al filo di seta
3. Condizioni di lavoro (ferie, orari, malattie)
4. Storia della filanda Staurenghi
5. Chiusura delle filande: come reagire alla crisi?  
Emigrazione al femminile
6. Dalla LAR alla CIA



Alcune delle ragazze della 2/C con la signora Paola Staurenghi dopo l'intervista

# LA FILANDA DI STAURENGHI

## 1. AMBIENTE DI LAVORO

La Filanda era uno Stabilimento Bacologico acquistato dopo la guerra dal padre della testimone Paola Staurenghi e prima di proprietà Cesarini e Carrara. Era situata a fianco della nuova Quadreria Cesarini vicino al Ponte Vecchio.

All'interno vi lavoravano diverse donne giovani di diversa età e alcune sposate. Inoltre c'erano anche una "giradora" che aveva il compito di controllare il lavoro, una ragioniera che teneva la contabilità e un ragazzo addetto alla fornace che alimentava il forno con il carbone.

L'ambiente era una grande stanza dove le donne svolgevano il proprio lavoro una a fianco all'altra in fila, questo salone riscaldato aveva grandi finestroni rivolti verso il fiume per una migliore illuminazione ed areazione.

Lo stabile era diviso in 2 piani: nel primo piano c'erano le abitazioni private della famiglia Staurenghi e ambienti per la lavorazione della seta (stanzone con bacinelle e macchinari, bagni per le operaie ed entrate con spogliatoio).

Nel secondo piano si trovavano grandi magazzini con tutto il materiale necessario alla fabbrica ed altri ambienti di abitazione. All'esterno si trovava un altro edificio (lato monte) dove c'erano le caldaie, le pompe ed altri mezzi che fornivano l'energia, il calore e l'acqua calda a tutti i macchinari della filanda. Vi era anche un pozzo che forniva tutta l'acqua necessaria per la lavorazione della seta.



L'edificio della filanda Staurenghi come si presenta oggi

## 2. Fasi del lavoro

La seta si ricava da un animaletto, simile ad un vermicello chiamato *baco*.

Il baco si nutre di foglie più precisamente di quelle prodotte dalla pianta del *gelso*.

Una volta raggiunte le dimensioni di un baco adulto, pronto a trasformarsi in farfalla, inizia ad avvolgersi in un filo sottile e giallognolo: la bava prodotta dalla sua bocca; forma così un *bozzolo* nel quale rimane fino al momento in cui non è terminata la trasformazione in farfalla.

A questo punto buca il bozzolo dove è rimasto per circa 20 giorni, è ormai farfalla e vola via spiegando le ali.

Ma per la produzione della seta, prima che il bozzolo venga bucato, viene preso ed inizia la lavorazione del filato, che si articola in queste fasi:

- il bozzolo viene immerso nell'acqua bollente;
- l'operaia, individuato il capo del filo, lo svolge delicatamente,
- il filo ricavato viene arrotolato nei *naspi* (ferri a croce);
- infine si formano delle *matasse*;
- le matasse vengono confezionate e inviate agli stabilimenti di ulteriore lavorazione: coloritura, tessitura, confezionamento di indumenti, (accessori per abbigliamento, paracaduti ecc...)

Il baco che era all'interno del bozzolo non viene gettato via, ma utilizzato dai pescatori per pescare.

Le operaie, per non rischiare di scottarsi con l'acqua bollente, indossavano un grembiule ma le mani venivano sempre immerse.

Nel passato, ci ha raccontato la signora Staurengi, la prima fase di produzione, di allevamento dei bachi (dall'uovo al bozzolo "maturo"), veniva svolta a casa nelle campagne di Fossombrone.

I contadini così integravano l'economia familiare, non sempre molto prospera, con questa attività.

Anche in questo caso erano soprattutto le donne a curare, dopo aver acquistato il "seme" o uova di bachi, il loro allevamento.

Esse posizionavano i piccoli bruchi su graticci puliti e arieggiati in luoghi riparati: soffitte o stanze al primo piano; raccoglievano le foglie del gelso e giornalmente nutrivano e ripulivano i piccoli animali.

Quando i bozzoli erano "maturi" venivano raccolti e portati alla filanda.

Alcune donne però possedevano gli strumenti e le conoscenze per produrre nei loro domicili piccole matasse di seta che poi rivendevano.

Tutti quei bozzoli bucati dai bachi, divenuti farfalle, venivano utilizzati per creare un sottoprodotto: la *bavella*, con questo materiale si realizzavano coperte ed imbottite.



## 3. CONDIZIONI DI LAVORO DELLA DONNA

### 3. CONDIZIONI DI LAVORO DELLA DONNA

## Orari, ferie e malattie

In questo settore le donne erano la maggioranza; qui a Fossombrone la filanda Staurenghi occupava circa una ventina di lavoratrici la cui età era compresa tra i quattordici e i diciotto anni ed un giovane ragazzo che si occupava della stufa per il riscaldamento dell'acqua che serviva per lo srotolamento dei bozzoli. Oltre a queste giovani ragazze, vi lavorava anche una donna detta la "GIRADORA" che era responsabile del controllo delle operaie.

Il lavoro aveva inizio alle otto del mattino poi si aveva una sosta per lo spuntino alle dieci, della durata di circa dieci minuti, poi il lavoro era continuo fino alle dodici, per la pausa pranzo che si prolungava fino all'una, il lavoro nel pomeriggio riprendeva fino alle diciassette.

Queste lavoratrici non avevano dei periodi di ferie oltre a quelle obbligatorie (le feste comandate) e quando si assentavano, perché avevano un grave problema, non venivano pagate e le altre ragazze dovevano dividersi il lavoro della persona assente.

Queste ragazze lavoravano in condizioni difficili e la maggior parte di loro doveva riunirsi e affittare un piccolo luogo per motivi di lontananza rispetto alla propria casa. Esse affrontavano queste difficoltà per bisogno di soldi e per aiutare la propria famiglia e rendere la propria vita migliore.



GRUPPO DI FILANDAIE La foto, scattata nel 1917-18 ritrae le operaie della filanda a vapore di Gaetano Ceppetelli nel cortile dello stabilimento (fonte: Signora Felicetta Santini)

## 4. La storia della filanda Staurenghi

La filanda era situata in un edificio a Fossombrone vicino alla Quadreria Cesarini ed al fiume Metauro; qui ogni mattina arrivavano le operaie accompagnate dal suono della sirena, esse lavorano dalle otto del mattino fino alle ore dodici; la pausa pranzo era dalle ore dodici e trenta fino alle tredici e trenta e tutte le operaie finivano alle diciassette di lavorare.

Le donne impiegate erano venti, ma ve ne erano altre che avevano il compito di lavorare a casa. Queste donne facevano un lavoro molto monotono. In questa fabbrica si lavorava la seta partendo dai bozzoli.<sup>1</sup>

Nella fabbrica non potevano lavorare gli uomini perché avevano il compito di lavorare nei campi.

Intorno all'800 in questo edificio vi era già un'attività legata alla produzione della seta, ma solamente nelle prime fasi di allevamento dei bachi e la produzione dei bozzoli. Questo era uno *stabilimento bacologico* ed apparteneva alle famiglie Cesarini-Carrara, poi venduto dal Tribunale, era stato comprato da Ovidio Staurenghi.

*"Nell'estate del 1945 riapre la filanda "del giardino", successivamente quella del Corso e infine quella di Via Middelburg. Anche la filanda di Piccini riapre, mentre quella che fu la prima a vapore rimase chiusa per sempre. La filanda Moci parzialmente trasformata fin dal 1880 in stabilimento bacologico per la produzione del seme, dopo la guerra tornò a svolgere solo il suo vecchio ruolo (20 bacinelle a vapore) con il filandiere Ovidio Staurenghi: essa cesserà l'attività nel maggio 1952 a pochi mesi di distanza di quella di Piccini"*<sup>2</sup>.

L'attività guidata da Ovidio Staurenghi nuovo proprietario della filanda delle famiglie Cesarini-Carrara durò cinque anni perché dopo arrivò il nylon dalla Cina che costava molto di meno e quindi la produzione della seta venne interrotta.



Il signor Ovidio Staurenghi

---

<sup>1</sup> La seta pura è una fibra animale prodotta dai bachi

<sup>2</sup> Tratto da "Filande e filandaie a Fossombrone" di R. Savelli

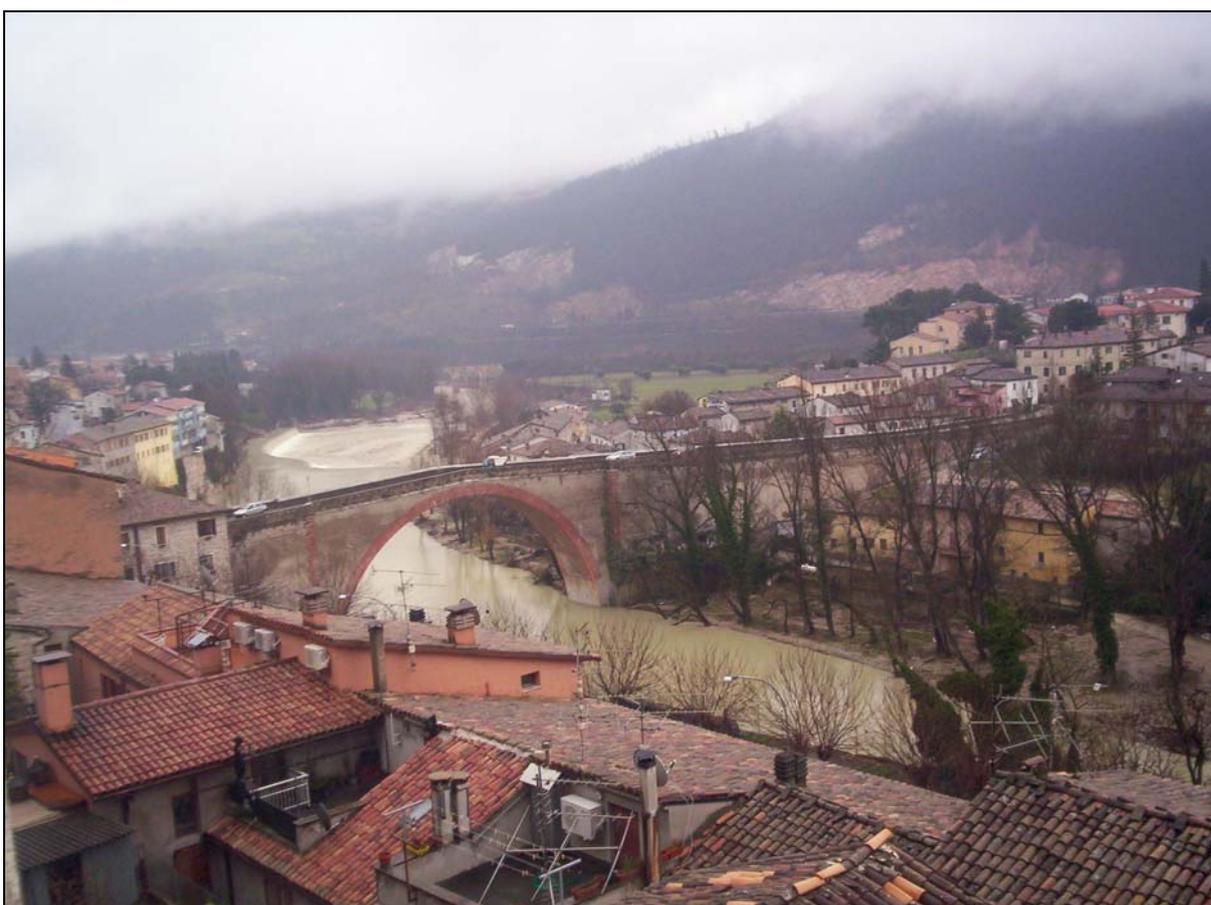
## **5. Chiusura delle filande: come reagire alla crisi?**

### **Emigrazione al femminile**

A Fossombrone, ma anche in tutte le Marche, dopo la chiusura delle filande, negli anni '50 (per l'arrivo del nylon che costava meno, ma era simile alla seta), le donne che lavoravano in questo settore si trovarono improvvisamente senza lavoro.

Alcune reagirono riprendendo in casa i lavori lasciati precedentemente e nei quali erano già esperte: sarta, casalinga, ricamatrice, ecc... Altre, dopo essersi sposate, furono costrette ad emigrare in paesi esteri (principalmente in Francia, Svizzera e Canada).

Una volta trasferite, però, non svolgevano tutte lo stesso lavoro nelle filande, perché a quei tempi la seta veniva prodotta principalmente in Italia. Esse trovarono perciò occupazioni come operaie assicurando così un altro stipendio alla famiglia che poteva permettersi un'economia discretamente agiata.



Veduta di Fossombrone dalle finestre della filanda Staurenghi

## 6. Dalla LAR alla CIA

Nel 1961 aprì la fabbrica di abbigliamento L.A.R. (più un laboratorio semi artigianale che un'industria).

I macchinari erano collocati in una stanza, un ambiente piccolo, situato in centro a Fossombrone, dove lavoravano circa 10-12 persone tutte donne che andarono a specializzarsi in questo settore fino a diventare vere e proprie esperte. Alla L.A.R. si producevano per lo più grembiuli, camicie, divise militari; in seguito le commesse aumentarono, così il lavoro delle poche operaie diventò frenetico ed intenso.

Nonostante questo, il lavoro aumentava ulteriormente.

Il piccolo laboratorio si era fatto conoscere per la qualità dei manufatti e la buona specializzazione delle operaie. Ormai i locali erano "stretti" (si sentiva la necessità di avere magazzini e spazi più ampi per i nuovi macchinari), inoltre si doveva e poteva offrire lavoro a molte più operaie.

Due anni dopo così la L.A.R. si trasformò in CIA (Compagnia Italiana Abbigliamento), al contrario di quello precedente, questo era un ambiente piuttosto ampio, nel quale lavoravano 800-900 persone (quasi tutte donne), le quali prendevano i tessuti, li tagliavano, li cucivano, li imbustavano e per finire il prodotto finito, veniva spedito.

Il lavoro fiorente che offriva la CIA, dava la possibilità di lavorare a parecchie persone, (infatti negli anni 1963/1964 aumentarono le commesse).



Operaie della CIA durante una delle prime manifestazioni

I motivi per i quali si passò dalla L.A.R. alla CIA furono principalmente due: il cambio di proprietario, il quale veniva da Milano, con mentalità più “industriale”, pronto a soddisfare le ormai pressanti richieste di mercato, e lo spostamento della fabbrica: dalla “città” alla periferia.

Durante le ore di lavoro si facevano delle pause tra cui quella dalle 10:00 alle 10:15, la mattina si iniziava a lavorare alle 8:00 e si smetteva alle 13:45 per la pausa pranzo, per poi proseguire nelle ore pomeridiane, sino al rientro a casa previsto per le 18:00 circa; capitava a volte, di lavorare anche il sabato mattina a causa dell’enorme quantità di lavoro da svolgere.

In caso di malattia attraverso un certificato medico, le operaie avevano la possibilità di rimanere in casa, così come quando le donne erano nel periodo di gestazione avevano la possibilità di rimanere nel loro domicilio, due mesi prima e dopo il parto.

Le ferie venivano date nel mese di agosto e duravano 15 giorni.

Il lavoro in fabbrica era controllato dalle donne più esperte, ma anche da “maestre elementari” (alcune erano le vecchie operaie esperte della L.A.R.) le quali, oltre a controllare, davano la possibilità di imparare a coloro che non erano capaci.

La CIA rappresentò sia per le donne che per gli uomini un’importante fonte di lavoro, il quale dava loro la possibilità di aumentare i guadagni e di recare, in questo modo, una certa stabilità e sicurezza economica, attraverso le quali si poté realizzare il sogno di avere una casa e una famiglia.

### **3.. QUESTIONARIO ALLA CASA DI RIPOSO DI FOSSOMBRONE**

#### **PROGETTO: MEMORIA E LAVORO**

#### **QUESTIONARIO DA PORRE A DONNE CHE ABBIANO LAVORATO NEL CAMPO DELL'ABBIGLIAMENTO O DEL TESSILE O CHE SIANO EMIGRATE PER LAVORO**

1. Descrizione dell'ambiente di lavoro
2. Fasi del lavoro (es. se hanno lavorato nella filanda: dal baco alla seta).
3. Condizioni di lavoro (ferie, orari, malattie, maternità, etc.)
4. Storia dell'ambiente di lavoro (per es. della filanda [1945-1950] o della CIA se l'intervistata vi ha lavorato)
5. Emigrazione anche al femminile (Paese in cui sono emigrate, motivazioni, lavoro svolto, situazione in cui si sono trovate).

*ATTENZIONE: riportate in ogni intervista che fate i dati anagrafici dell'intervistata (nome, cognome, anno di nascita, etc.). Usate un foglio diverso per ognuna delle intervistate. Se le intervistate vi mettono a disposizione foto o altri materiali utili, abbiatele la massima cura! Per es. portate a scuola le foto, le scannerizzeremo e quindi le riporterete alle signore! Grazie buon lavoro!!*

#### **TESTIMONIANZE RACCOLTE PONENDO IL QUESTIONARIO ALLA CASA DI RIPOSO DI FOSSOMBRONE**

Durante le visite per il tirocinio, svolte nel mese di marzo, presso la Casa di Riposo di Fossombrone, a noi ragazzi è stato assegnato il compito di raccogliere informazioni e testimonianze relative al progetto "Memoria e lavoro".

Una volta arrivati abbiamo cominciato a chiedere alle signore se avessero mai lavorato in una filanda. Dopo varie risposte negative, abbiamo parlato con la signora Maria, che ci ha detto di avere lavorato per ben dieci anni in una delle tre o quattro filande che c'erano a Fossombrone. Ci ha detto che appartenevano tutte ad un signore di Iesi che era arrivato, tempo prima, piuttosto povero a Fossombrone, ma che poi se ne era andato piuttosto ricco. Ecco cosa ci ha detto Maria:

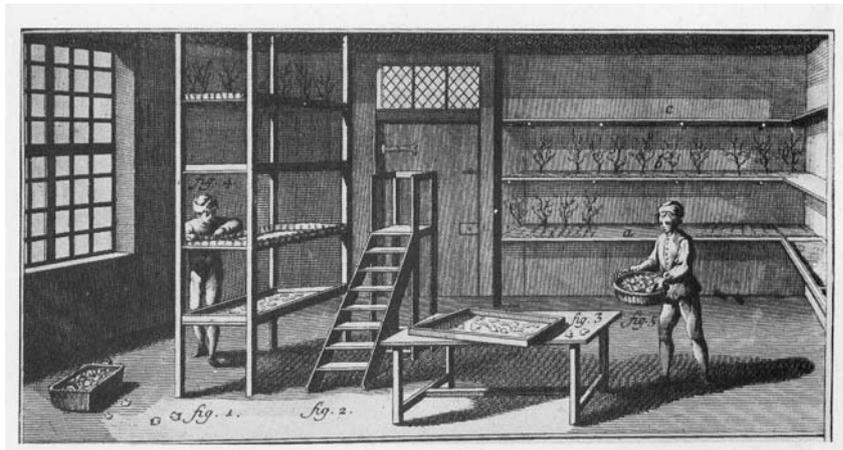
*"La seta a quel tempo valeva come l'oro. Io ho cominciato a lavorare a quattordici anni, prima non si poteva, insieme a tante altre donne, perché nelle filande lavoravano solo donne che avevano bisogno di soldi. I "capi" non pagavano molto ed il lavoro era duro e lungo: si partiva da casa la mattina presto e si tornava verso le sette e mezzo di sera. Se il lavoro non era ben fatto si veniva sgridate e maltrattate; ma il giorno seguente si ripartiva perché si aveva bisogno di quel lavoro, o meglio di lavorare, altrimenti non si mangiava. Dovevo immergere le mani nell'acqua bollente per prendere i bozzoli e così mi bruciavo talmente la pelle che, a fine giornata, non le sentivo più. Venivo pagata "ogni quindicina", cioè ogni quindici giorni. Quella in cui lavoravo io era la filanda più grossa di Fossombrone, pensate*

*che con quella seta fabbricavano anche i paracaduti. Lavoravo in un ambiente umido, pieno di vapori, era sia troppo caldo che gelido, perciò si sudava e si prendeva freddo nello stesso tempo, tanto che mi sono venuti i reumatismi e l'artrosi, malanni che ancora oggi mi accompagnano e mi torturano."*

Un'altra testimonianza ci è poi stata data dalla signora Filadelfia, lei a differenza di Maria, non ha lavorato in una filanda, ma ci ha comunque raccontato ciò che persone di sua conoscenza le hanno riferito. Le sue narrazioni ci sono sembrate sfumare nella leggenda, ma comunque interessanti a comprendere appieno l'importanza di quel lavoro, in quei tempi . Ci ha detto di come la seta valesse tanto, al punto che ha saputo di una famiglia molto furba che, quando poteva, ne "rubava" un pacchettino alla filanda e, dopo aver messo da parte quella che veniva chiamata una "balla" di seta, andò al Nord e col valore di tutta quella seta, riuscì a comprarsi una casa. Infine Filomena ci ha detto che per chi non ci lavorava, la filanda era ambita; si pensava che LA FILANDAIA fosse un lavoro bellissimo perché la seta e i bachi erano "affascinanti" e comunque nell'immaginario delle giovani erano la salvezza dalla fame.

**4. TESTI DI RICERCA: seguono alcune pagine di approfondimento, tratte da testi storici e di settore, rielaborate dalle alunne**

# La storia della seta



Bachicoltura nel XVIII secolo. Bigattiera a piani fissi

**Nobile, ricca, fresca, tiepida e meravigliosa, elastica e leggera: è la SETA.**

Far nascere la seta è un'impresa che evoca antiche leggende e magici racconti; secondo uno di questi fu nel 2700 a.C. che l'imperatrice cinese Si-Ling-Ki filò per la prima volta la seta.

La prodigiosa coltivazione che la fa nascere vive nell'ambito di possedimenti imperiali, che solo attorno al 150 a.C., i privati possono iniziare a piantare gelsi ed allevare bachi.

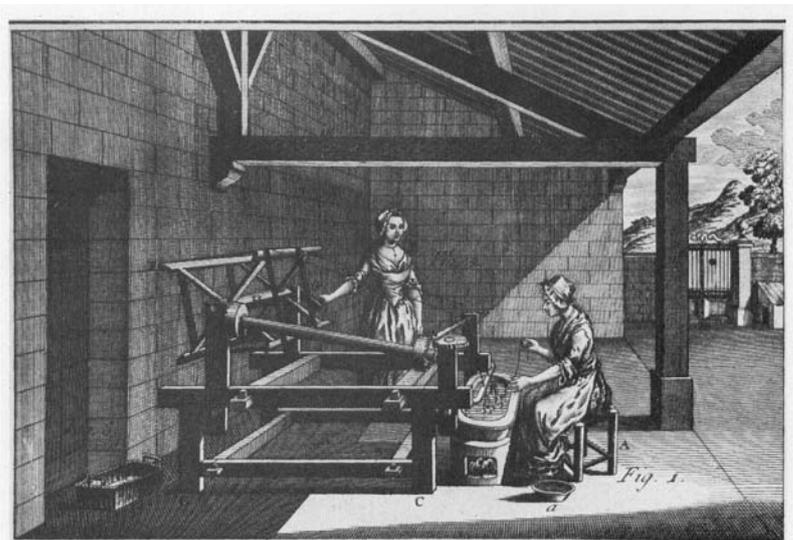
La seta è e rimane un "tesoro" che i cinesi sanno vendere a caro prezzo...

Le carovane di spezie e di seta arrivarono fino a Roma, infatti, una leggenda racconta di due monaci inviati in estremo Oriente dall'imperatore Giustiniano, che nel ritornare a Roma portarono con loro le uova dei bachi nascoste nelle cavità dei bastoni da pellegrini.

Più che i monaci, narrati nella leggenda, furono i mercanti del Koland che riuscirono a far filtrare tra i cammelli i segreti della seta e del baco.

Coloro che avviarono nel mondo romano, il commercio della seta furono i Parti, ma il merito di aver curato la produzione in Occidente, si deve attribuire all'imperatore Giustiniano.

Ma la seta non si limitò al mondo romano o a quello di Bisanzio (tra



La trattura della seta nel XVIII secolo

l'Occidente e l'Oriente) ma arrivò fino ai greci; anch'essi avevano una loro leggenda che descriveva una fanciulla impegnata a filare, quella strana, delicata "peluria".

Lungo la famosa "via della seta" oltre al passaggio delle carovane, passano anche le influenze artistiche, i racconti, le fedi.

E' la seta, quindi, a fare da tramite tra Oriente e Bisanzio, tra l'Europa e Bisanzio, durante il terzo e quinto secolo dell'Era cristiana.

Ed eccoci in Italia.

I reduci della prima crociata non portarono in Italia soltanto tappeti e gioielli, ma anche il gusto di una vita più agiata.

E la seta ne era il simbolo.

La produzione della seta si estende, tra il Quattrocento e Settecento, nelle principali città italiane; che erano: Firenze, Bologna, Genova, Venezia, Torino, Milano.

In pochi anni le sete comasche diventarono le protagoniste dei mercati dell'impero Asburgico, dalle fiere di Lipsia e Francoforte, fino ad arrivare a Vienna.

Il primo che pensò ad una produzione industriale della seta fu Cesare Bonanone, il quale acquistò macchinari e utensili dall'estero.

Fino alla metà dell'800, tutto filava liscio, ma una serie di avvenimenti negativi, quali le malattie epidemiche del baco e la concorrenza, sempre più in aumento delle sete grezze e del cotone asiatico, segnarono la fine "dell'era" della seta.

All'inizio del Novecento nessuno vuole coltivare i bachi, mentre oggi lo stilismo, la moda, incontri di tessitori e gli stampatori di seta, diffondono la "silk of Como".

*Da seta di Como, articolo di A. Caldarini in "Le opere e i giorni" a cura della Banca Popolare di Bergamo, 1983*



Una delle ultime trecce di seta purissima prodotta dalla filanda Staurengi di Fossombrone



# Le filande marchigiane fra 800/900

Nel corso degli anni nella regione Marche è confluita una notevole quantità di materiale fotografico di varia provenienza. Si tratta di circa 45.000 pezzi prevalentemente prodotti a seguito di campagne di Catalogazione, tutti digitalizzati a fondamentale corredo delle schede di catalogo. Ma negli ultimi tempi l'S.T.C. ha mirato a recuperare alcuni fondi storici e materiale d'epoca, allo scopo di far rivivere e valorizzare il passato di tutta la comunità marchigiana. In linea con questa tendenza che mira a ricercare le fonti della tradizione popolare, è stato reperito, su tutto il territorio regionale, materiale fotografico e documentario relativo alle filande delle Marche, confluito poi nel volume "Le filande marchigiane fra 800/900". I documenti fotografici ed archivistici raccolti testimoniano come le filande costituissero un'importante fonte di reddito familiare, grazie all'impegno e alla tenacia di tante donne che, per quanto prostrate dai massacranti ritmi di lavoro e dalle terribili condizioni dei locali, trascorrevano in filanda gran parte della giornata. La storia dello sviluppo e della comparsa dell'attività serica marchigiana, è suddivisa in sezioni tematiche, che sono l'esplicazione visiva del decollo e della successiva crisi delle filande delle Marche.



Filanda Alessandrini di Osimo

Vi sono le stampe che testimoniano la tipologia degli opifici in cui la filanda espletava la propria attività; quindi le stampe relative al mondo della bachicoltura strettamente legato alla realtà delle filande, in quanto solo la cultura del gelso e l'allevamento del baco, reso obbligatorio dal contratto mezzadrile su tutto il territorio marchigiano, rendevano possibile la produzione della seta. Molte fotografie hanno permesso di ricostruire la vita quotidiana delle filandaie, anche se a quei tempi la mancanza delle comodità e degli agi attuali rendeva il tutto più sopportabile, se non addirittura doveroso. L'unica occasione di svago capitava una volta all'anno, quando tutti insieme in carrozza andavano al Santuario di Loreto o a mangiare il pesce a Torrette o a fare una scampagnata, a spese dei filandieri. Inoltre è stato possibile ricostruire il funzionamento delle filande e le mansioni delle setaiole che, in base all'età e alle personali capacità, erano distinte in sottiere, giratore, maestre, giuntine, piegatore, provinatrici. Molti documenti attestano la consistenza del momento rivendicativo delle filandaie: infatti le setaiole cominciarono ad organizzarsi per rivendicare migliori condizioni di lavoro e salariali. Si trattò di lunga e dura lotta per cui le filandaie ebbero un aumento di salario; la riduzione del orario giornaliero ad otto ore e il riconoscimento del diritto alla pensione solo nel 1919. Ma le attività delle filande, strettamente legata ad altri settori, dopo un periodo aureo di quasi due secoli, subì un'irreversibile paralisi. Le guerre, la nascita della seta artificiale e del nylon, le scarse innovazioni tecnologiche, lo scemato entusiasmo imprenditoriale, sancirono la morte dell'industria serica marchigiana. Il ricordo sopravvive nella memoria collettiva e proprio tutto il materiale fotografico raccolto contribuisce a preservare dall'oblio le sofferenze, i sacrifici, i dolori della gente marchigiana nei secoli scorsi, rafforzando l'identità culturale delle nuove generazioni.

## UN'OPERAIA NON È UNA DONNA

Nell'ottocento è diffusa l'opinione che un'operaia non è una donna perché compiva un lavoro indegno. Questa era una mentalità tradizionale che influenzò la società e alla luce di questo modo di pensare le donne lavorarono in alcune manifatture ribellandosi però nel nome dei loro doveri familiari. Con la prima rivoluzione industriale le donne entrarono nelle fabbriche in numeri imprecisi insieme ai loro bambini. Le testimonianze delle donne erano scarse e poco sviluppate a causa dell'analfabetismo, ma più evidente era la loro voglia ed intenzione di cambiare la mentalità corrente.

## LA FABBRICA DELLE DONNE

Intorno al 1840 la manodopera è formata al 75% da donne e bambini. La fabbrica delle donne è popolata da numerose ragazze molto giovani e da alcuni uomini che hanno la funzione di ruoli tecnici e di capireparto. Essa è composta da macchine da lavoro e da lavabi, non vi sono spogliatoi ed è priva di spazi in cui potersi muovere. Vi è un'importante disciplina da rispettare: è proibito parlare, mangiare, lasciare il proprio posto di lavoro, uscire senza permesso e senza sostituto. La non osservanza di tutte queste regole portano al licenziamento.



Filanda a vapore del 1828 (Ticino Boffalora)

## UNA NUOVA FEUDALITÀ

Nei primi tempi della storia delle donne in fabbrica, le donne, sono sottoposte nel luogo di lavoro a continui abusi sessuali da parte degli uomini.

Nel 1890 i giornali francesi furono pieni di queste denunce.

Le donne impiegate in fabbrica effettuavano un lavoro temporaneo: vi entrano all'età di 10-12 anni ed escono intorno ai 20-25 anni. Svolgono lavori non qualificati per i quali sono sufficienti le competenze acquisite in ambito familiare o nei laboratori di cucito.

Infine le donne non hanno né professione, né carriera, ma solo occupazione e lavoro.

## QUANDO LO SCIOPERO DIVIENE FESTA

Le donne sia nel movimento operaio che nell'industria sono marginali. L'attività sindacale presuppone disponibilità di tempo, possibilità finanziarie e l'abitudine di intervenire nei dibattiti pubblici, tutte cose difficili per le donne.

Per questo motivo esse sono poco sindacalizzate. I primi scioperi delle donne si facevano soltanto per migliorare le condizioni del lavoro. Lo sciopero femminile è molto diverso da quello maschile: poco organizzato e molto rumoroso. Dunque, lo sciopero riveste un ruolo di fuga o di festa e significa “ fare uno strappo alle regole”.

## DALLA MACCHINA PER CUCIRE, ALLA MACCHINA PER SCRIVERE

Una donna sposata che lavora nelle fabbriche, è ritenuta una massaia. Spesso ha in custodia i figli e, in assenza di scuole, deve abbandonare il lavoro a tempo pieno e cercarlo part-time vicino alla propria abitazione.

Nell'800 il percorso delle donne è quello dalla fabbrica al lavoro a domicilio e, al contrario, dal lavoro a domicilio alla fabbrica.

Successivamente la vera realizzazione delle donne è quella di trovare impiego nell'ufficio: questo luogo saprà rappresentare il mondo delle donne.



LA MECCANIZZAZIONE NEI PRIMI DECENNI DEL XIX SECOLO. Prima rudimentale forma di meccanizzazione: una grossa ruota, azionata a mano, permette di far girare contemporaneamente sette aspi. Nel 1824 nella filanda Buffoni ne esisteva una simile, però più grossa, chiamata “rotone” e mossa da tre uomini, che metteva in azione 24 aspi. (Fonte: Il lavoro nella prima rivoluzione industriale, Esi, Roma 1971)

# Il lavoro nello stabilimento bacologico a Fossombrone

Il lavoro nello stabilimento bacologico consisteva nell'**attenzione**, nella **sveltezza** e nella **precisione**. Le operaie sviluppavano una certa abilità e un certo impegno. Importante era anche il lavoro del personale addetto ai resti delle farfalle e delle crisalidi.

A Fossombrone le piccole filande si trovavano nei pressi del centro storico e più precisamente nella zona del **Borgo S. Antonio**.

Nel 1889 erano funzionanti 94 filande in tutta la provincia.

Le prime filandine avevano una struttura povera, ma i proprietari con i loro guadagni ricavati dalla seta, rinnovarono i propri laboratori. Le filandine funzionavano per un certo periodo, nei mesi estivi, vi lavoravano senza avere un orario preciso e spesso i bambini andavano dietro le proprie mamme. I proprietari cercavano di risparmiare per l'acquisto dei bozzoli, quindi, oltre a quelli di qualità prendevano anche quelli più scadenti. Inizialmente si ricavava la seta sciolta che garantiva un ridotto guadagno economico. In seguito dopo aver restaurato le strutture si ottenne una qualità di seta simile a quella prodotta nelle filande lunghe.

Sorsero degli stabilimenti industriali veri e propri, un esempio è rimasto in "Via della Seta", avevano una struttura che presentava grandi finestroni e saloni occupati da lunghe file di bacinelle. Attorno al 1920 nacquero a Fossombrone le prime filande industriali. L'industria forsemprenese si sviluppò intorno al 1923-26. Nel 1929 ci fu una crisi che si propagò ovunque a causa dei prezzi e degli scambi e rapida fu la caduta dell'occupazione operaia. Nella filande si continuò comunque a lavorare la seta fino al 1944.

Negli anni del rinnovamento due imprenditori **Possanzini** e **Staurenghi** cercarono di riaprire l'industria sericea. Nel 1951 si riaprirono due filande che possedevano un personale composto da 250 persone ma vennero rimesse in uso le vecchie tecnologie e fu per questo che a metà degli anni 50 ci fu una chiusura immediata e definitiva di tutti gli opifici.



LE CENTO GIORNATE 1927: passeggiata sulle colline adiacenti Fossombrone di alcune setaiole delle filande di E. Possanzini. La tradizionale festa, sorta per ricordare il raggiunto obiettivo delle cento giornate di lavoro, è nata probabilmente intorno al 1880 (fonte: Associazione nazionale mutilati ed invalidi di Fossombrone)

# La vita in filanda e in famiglia

Le filandaie, pur lavorando in un ambiente semi-industriale, erano ancora legate all'ambiente contadino di provenienza.

Una differenza tra le filandaie di Fossombrone e quelle di Isola del Piano sta nel fatto che le prime in genere hanno lavorato molto più a lungo nelle filande, in quanto per la maggior parte delle operaie isolate il fidanzamento o il matrimonio significava la fine del lavoro. Infatti sarebbe stato impossibile per queste filandaie formarsi una famiglia a Isola del Piano e nello stesso tempo continuare a lavorare a Fossombrone. La distanza fra la propria casa e il luogo di lavoro era troppo grande per quel tempo in cui non esistevano servizi pubblici.

Il grado di istruzione delle filandaie in genere era molto basso. Alcune filandaie iniziarono già a lavorare durante il periodo scolastico, altre hanno interrotto la scuola proprio per andare a lavorare nella seta. Intorno ai primi anni del 1900 bambini di otto anni e anche meno, già lavoravano in filanda.

Nel 1902 e nel 1907 vennero emanate leggi che proibivano l'assunzione negli opifici di lavoratori al di sotto dei dodici anni, ma servirono a ben poco.

Fino agli anni '20 scarsa fu la coscienza di classe fra le filandaie. Nei rapporti proprietario – operaia c'era ancora una forte componente di paternalismo che impediva di assumere carattere rivendicativi, di lotta.

Le ragazze di Fossombrone andavano a lavorare in filanda, spesso contro la volontà della famiglia sia per uscirne sia per realizzare una certa autonomia economica. Le ragazze avevano infatti pochissime possibilità di evadere dall'ambiente familiare, sia per motivi economici, sia per mancanza di libertà.

Il lavoro in filanda permetteva l'evasione dalla ristretta cerchia familiare, perché la maggior parte della giornata la passavano fuori casa. Avevano possibilità di incontrarsi con le coetanee, di chiacchierare, ridere, scherzare, cantare insieme; c'erano le feste e le gite a conclusione dei periodi lavorativi, veri "momenti forti" della vita in filanda. Se il loro lavoro era duro, la paga minima e i rimproveri tanti, la giovinezza faceva dimenticare tutto.

L'altro motivo che spingeva le ragazze a diventare filandaie era la busta paga; che faceva sentire importanti e assicurava una indipendenza economica dalla famiglia. Perché molte rifiutavano di fare la sarta, perché quel mestiere, si esercitava tra le mura di casa e assicurava una retribuzione solo saltuaria, non avrebbe permesso la stessa libertà e la stessa indipendenza economica.

Non tutte le ragazze avevano la possibilità di tenere la paga per sé e di utilizzarla come volevano.

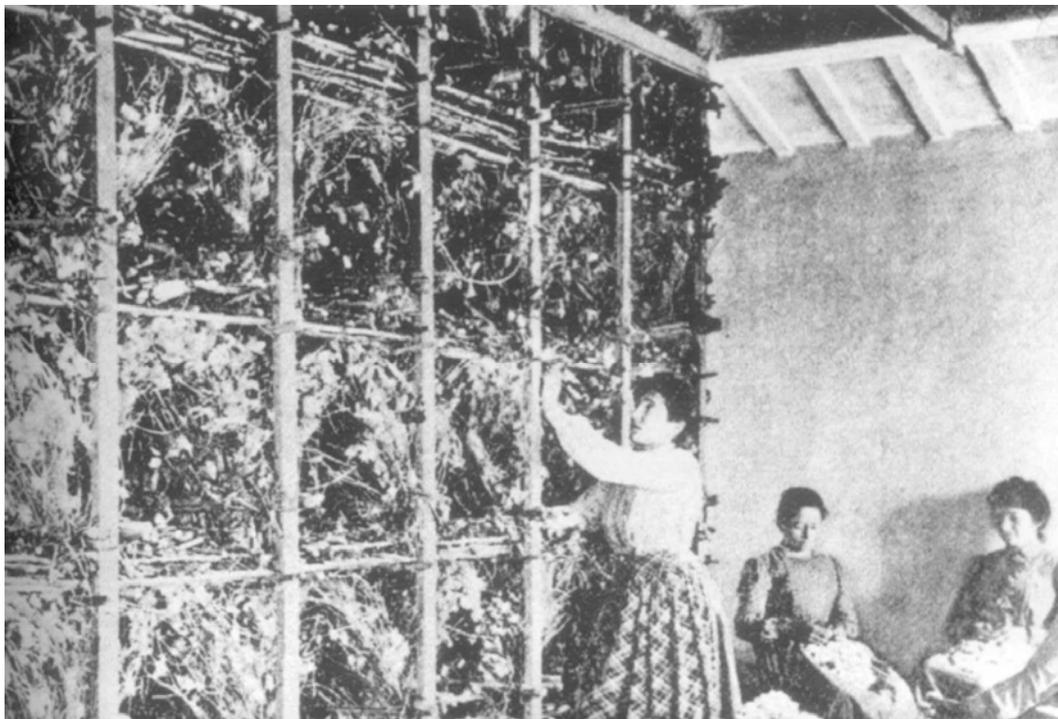
Più difficile era poi la situazione delle operaie sposate. Le donne sposate che lavoravano in filanda e le ragazze che non avevano più la madre avevano un doppio lavoro. Infatti, oltre le ore passate in filanda, dovevano svolgere tutte le faccende domestiche, accudire ai figli e al marito. C'erano figli piccolissimi, che dovevano essere affidati a qualcuno durante l'orario di lavoro se a casa non c'era nessuna persona che li poteva guardare.

Per molte donne, il matrimonio segnava la fine della vita in filanda.

Nella prima metà degli anni '50 le filande di Fossombrone furono chiuse definitivamente, a causa della concorrenza sempre più incalzata delle sete artificiali. Molte donne allora rimasero senza lavoro.

Coloro che soffrivano della chiusura delle filande furono le donne nubili; per loro, che non avevano una famiglia propria, la filanda era tutto. Il lavoro lo svolgevano con

passione, con amore senza sentirne eccessivamente il peso e la loro vita ruotava tutta intorno alla filanda. Si può comprendere come queste donne alla chiusura degli opifici si siano sentite sperdute, senza possibilità immediate di lavoro, loro che avevano passato la maggior parte della vita in filanda. Molte finirono per andare a servizio presso qualche famiglia o presso qualche prete solo.



Sbozzolatura



Le cento giornate 1930: gruppo di filandaie degli stabilimenti di E. Possanzini riprese vicino al monumento ai caduti con il filandiere e i suoi due figli. La festa delle "cento giornate", squisitamente laica, aveva originato anche una canzone dallo stesso titolo (Fonte: F.lli Possanzini)

# IL MERCATO A FOSSOMBRONE

A Fossombrone, agli inizi del '900 nel mese di Giugno, si svolgeva il mercato dei bozzoli, molto atteso dalle famiglie contadine, che grazie al quale potevano incassare i guadagni dovuti alle proprie fatiche, spese nell'allevamento.

Il mercato aveva inizio alle nove, nel centro del paese dove venivano esposte le merci in attesa di compratori come: i maggiori filandieri, proprietari di piccole filande e forestieri interessati all'industria della seta.

Il mercato dei bozzoli era importante perché movimentava la vita e portava vantaggi economici e contatti sociali.

Questo evento viene ricordato con entusiasmo, ma dietro si nota la dura esperienza di vita della povera gente di campagna, il mercato rimase attivo fino al 1932, anno in cui subentrò l'ammasso consorziale che si istituì grazie alla produzione dei bozzoli.

Nel 1926 il mercato Fossombronese raggiunse il massimo delle vendite, al di fuori della provincia esistevano altri mercati pubblici tra i quali ricordiamo: quelli di Jesi, Osimo, Ancona, Senigallia, Macerata.

Il prezzo medio definitivo di Fossombrone era superiore rispetto a quello di Macerata, questo è dato dal fatto che la qualità della produzione di Fossombrone era maggiore.

Nel 1916 il Consorzio Agrario di Pesaro dispose durante il mercato un essiccatoio con relativi magazzini per la stufatura e la conservazione dei bozzoli fino alla stagionatura, la qualità dei bozzoli più venduta e più diffusa a Fossombrone era quella di colore giallo chiaro e a forma ovale.

*A giugno, per i cittadini di Fossombrone durante il mercato dei bozzoli, era una gran festa ed era una buona occasione per stare in compagnia.*

*Nei giorni del mercato, i cittadini Fossombronesi, arrivavano presto, compravano ciò che serviva e a volte qualcosa in più.*

*I ragazzi quando c'era "la piazza dei bozzoli" finito il mercato raccoglievano i bozzoli caduti dai cesti per rivenderli e per guadagnare dei soldi.*

*Il padrone era presente alla vendita dei bozzoli e decideva quali bozzoli vendere e a quale prezzo.*

*I contadini erano obbligati a vendere i bozzoli a chi voleva lui.*

*Il mercato durava parecchi giorni e i venditori non venivano soltanto dal Comune di Fossombrone e riuscivano a vendere in mattinata lasciando il posto libero ad altri venditori.*

*Quando i bozzoli erano maturi si portavano subito al mercato altrimenti si rischiava di rovinarli; nel mercato libero c'erano i sensali ed erano coloro che guidavano il compratore nella scelta.*

*I grandi compratori facevano portare i bozzoli nelle filande.*

*Per acquistare bozzoli di qualità, ci si faceva consigliare, si guardavano, si tastavano e si sceglievano; poi si portavano nella pesa pubblica che aveva quattro bilance con dei piatti grandi.*

*Il comune metteva alla pesa una persona considerata adatta.*

Testi liberamente tratti e rielaborati dalle testimonianze riportate nel libro “Filandaie partigiani portolotti tra storia e memoria” in particolare dal capitolo “filandaie e attività serica a Fossombrone” di Patrizia Domeniconi.



Mercato dei bozzoli a Fossombrone

# GELSICOLTURA E BACHICOLTURA

## L'ALLEVAMENTO NELLE FAMIGLIE

Nel territorio circostante Fossombrone i proprietari terrieri promuovono, nei loro poderi, la bachicoltura per avere ulteriori profitti e per tenere occupata la manodopera delle donne dei bambini e dei vecchi nelle cure dell'allevamento dei bachi. Il frutto di molta fatica di questi lavoratori era un modesto gruzzolo che poteva servire alle donne, in particolar modo, per fare il corredo o comprare i vestiti. Erano proprio le donne che infatti si dedicavano all'allevamento, somministravano le foglie di gelso, pulivano i locali e le bigattiere (queste spesso in mancanza di locali più idonei venivano poste in cucina o in camera da letto). Si doveva raccogliere la foglia del gelso e spesso, quando i bachi erano molto piccoli, la si doveva tritare prima di darla a questi. Si doveva pulire più volte al giorno le bigattiere e preparare particolari fascine dette "bosco" su cui i bachi maturi potessero fare il bozzolo. Tutto questo lavoro, in alcune fasi dell'allevamento, doveva essere svolto senza interruzione neppure notturna. L'obiettivo prioritario era ridurre l'alta mortalità dei bachi; le bigattiere vennero così successivamente spostate in locali più idonei, perché più areati, ma anche riscaldati (soffitte, stanzoni, capanni, magazzini). Nelle famiglie in cui si allevava una notevole quantità di bachi, i mezzadri ospitavano in casa delle donne provenienti dalle zone più povere dell'Appennino, per farsi aiutare in cambio di vitto alloggio e poco denaro.



## GELSICOLTURA

Per quanto riguarda la gelsicoltura a Fossombrone, fino agli anni trenta, periodo in cui l'allevamento del baco da seta era favorito dal mercato, pur non avendo gelseti specializzati, nelle campagne il *gelso* (chiamato anche *moro*) veniva tenuto in grande considerazione.

Nei decenni si erano sperimentate nuove piante: "i gelsi delle Filippine" che si propagavano più facilmente, davano una maggiore quantità di foglie ed i bachi che se ne nutrivano erano più sani.

Queste piante venivano collocate ai margini dei campi, lungo le vie poderali, lungo i confini di proprietà, o si affiancavano alle viti nei filari, ma quelli con il migliore sviluppo si trovavano ed ancora oggi resistono intorno alle case, molto più verdeggianti perché piantati su terreni non esauriti da ordinarie colture.

Ancora oggi fanno parte del nostro bel paesaggio collinare, pur non avendo più un utilizzo né commerciale né pratico; alcuni esemplari hanno raggiunto una “veneranda età” e per la loro bellezza possono a buona ragione essere considerati dei monumenti.



Piante di gelso



- 5. CIA: CRONACHE DI UNA VERTENZA:** vengono riportati alcuni punti tratti da volantini, ordini del giorno, comunicati ed articoli apparsi sulla stampa, in ordine cronologico, per documentare una vertenza fra le più aspre e difficili degli ultimi anni, nella nostra regione.

CIA

## SETTEMBRE-OTTOBRE 1986

### **Autunno nero**

- I licenziamenti alla CIA, dove attualmente operano circa 450 unità lavorative, potrebbero essere estesi ad un terzo delle stesse.
  - Si nutrono grosse preoccupazioni per il futuro intero della CIA.
  - Si teme che la perdita d'esercizio nel 1985 sia stata di qualche miliardo. CHE FARE?
1. prendere come riferimento la direttiva 219 della CEE: viene rivolto un appello ai vari COMUNI e alle Comunità Montana del Metauro
  2. lavorare a stretto contatto con i responsabili CEE
  3. proporre ai tecnici ed al centro direzionale CIA di organizzare e coordinare diversamente il lavoro consegnato alle aziende "satelliti"

### **9 settembre 1986**

Il Direttore dell'Associazione degli Industriali della Provincia di Pesaro-Urbino a:

C.G.I.L.  
C.I.S.L.  
U.I.L.

... è indispensabile procedere al licenziamento di 95 operai e n. 45 impiegati, per un totale di 140 unità lavorative.

### **Comunicato Sindacale 10/09/1986**

[PRIMA PRESA DI POSIZIONE UFFICIALE DEL SINDACATO]

- CGIL CSIL UIL respingono con forza quanto comunicato dalla Direzione CIA nell'incontro dell'8/09/1986 circa l'intenzione di procedere alla riduzione di 140 lavoratori nello stabilimento di Fossombrone
- Pur comprendendo le difficoltà che lo stabilimento sta attraversando, non ignorano che queste scaturiscono dalla mancanza di strategie del gruppo dirigente o dalla cattiva applicazione delle stesse che hanno visto il vanificarsi di massicci finanziamenti pubblici.

- Si ricorda che:
- Nel 1974 la CIA occupava 1.100 dipendenti
- Non è servita la mancata attuazione del TURN-OVER
- Non sono serviti i 90 licenziamenti del 1981
- Né lo scorporo, con successiva cessione e massiccia riduzione del personale dello stabilimento di Pergola
- Non serviranno gli ulteriori 140 licenziamenti
- Si è decisa una prima iniziativa di lotta a sostegno delle proposte sindacali per il giorno 9/09/86 da attuarsi all'interno dello stabilimento
- Non si intende utilizzare nessun sedicente esperto
- Si dichiarano disponibili al confronto con tutte le forze politiche, istituzionali e sociali per bilanciare l'occupazione nel territorio.

**11/09/1986**

**Comune di Fossombrone**  
**e**  
**Comunità Montana del**  
**Metauro**

Il progetto di ristrutturazione attivato dalla C.I.A. non giustifica l'eccessivo calo di manodopera. I lavoratori e le OO.SS. non sono state consultati né informati, si è agito contro gli accordi nazionali di categoria.

CHIEDONO:

1. Il ritiro della procedura di riduzione del personale;
2. Che l'azienda porti a conoscenza delle OO.SS. il progetto di ristrutturazione e soprattutto siano fornite previsioni credibili per il consolidamento e lo sviluppo dell'azienda;
3. Che l'eventuale, non auspicabile, riduzione di personale sia contratta con le OO.SS., sia contenuta al massimo e soprattutto sia perseguita attraverso l'Istituto del pensionamento;
4. Che il ministero del lavoro, il Presidente della Giunta Regionale, l'Amministrazione Provinciale intervengano affinché l'azienda non attui comunque l'annunciata drastica riduzione di personale evitando che la precaria situazione di molte famiglie della Media Valle del Metauro non sia ulteriormente aggravata.

## Si succedono le iniziative di lotta contro i 140 licenziamenti

1. Il PCI indice una manifestazione pubblica in piazza del municipio a Fossombrone.
2. I lavoratori della C.I.A., la C.G.I.L., la G.I.S.L. e la U.I.L., hanno fatto una richiesta al direttore della CIA chiedendo il ritiro della procedura di licenziamento.
3. Il direttore ha risposto convocando un incontro per discutere della proposta.
4. Dall'incontro dopo un corteo di cittadini, il comune di Fossombrone, la Comunità Montana e il Sindacato, hanno formato il comitato Unitario contro i 140 licenziati della CIA.
5. Le operaie protestano con cartelli e volantini, contro i 140 licenziamenti. I rappresentanti della C.G.I.L.- C.I.S.L. -U.I.L. si sono incontrati all'interno dell'associazione industriale con il dottor Clini.
6. Le donne della CIA effettuano a Pesaro un altro tentativo per evitare i licenziamenti, ma intanto ad Ancona si è svolto un incontro dove vengono confermati i 140 licenziamenti.
7. Continuano le proteste. Il PCI vuole far chiarezza sul come sono stati utilizzati tutti i miliardi che dovevano servire per l'azienda, muovendo l'accusa alla CIA di perseguire come unico obiettivo la riduzione del personale, invece di trovare altri sbocchi di vendita.
8. I consiglieri regionali comunisti, il sindaco di Fossombrone Belbusti e il Presidente della Comunità Montana del Metauro, Fiorelli, hanno rivolto alla direzione della CIA di Fossombrone, dei documenti riguardanti i 140 licenziamenti, chiedendo la riduzione di questi ultimi perché hanno usufruito per anni di enormi quantità di finanziamenti pubblici.
9. Il Consiglio Provinciale di Pesaro e Urbino, di fronte alla decisione presa dall'Azienda CIA, ha deciso di convocare urgentemente gli Enti Locali per esaminare la situazione riguardante l'occupazione e la produzione.
10. Nella sede municipale di Fossombrone il comitato unitario ed il sindacato hanno indetto un incontro sulla CIA con i Parlamentari Marchigiani, i rappresentanti della Provincia e della Regione per fermare i 140 licenziamenti.
11. Per esaminare la situazione della CIA si sono fatti altri incontri. È stato chiesto che le esigenze aziendali fossero conciliate con quelle occupazionali.
12. Un altro incontro per discutere dei 140 licenziamenti. Le organizzazioni sindacali tentano la riduzione del numero di licenziamenti.
13. Il calo di manodopera non è giustificato, in quanto non si sono verificati sintomi di crisi.
14. Si è avuto un altro incontro nella sala consiliare del comune di Fossombrone. La speranza delle organizzazioni sindacali è che la CIA possa rispondere positivamente alla loro proposta di ridurre i licenziamenti.
15. Avviene l'ultimo incontro a Pesaro per discutere dei licenziamenti. La rappresentanza delle maestranze chiede la mobilitazione generale di tutta Fossombrone, perché si dimostri palesemente solidale alle operaie.
16. I capi-gruppo consiliari hanno stabilito un documento in cui viene richiesto alla regione di convocare ugualmente le parti interessate e gli enti locali per esaminare il quadro generale dell'azienda sotto il profilo della produzione e dell'occupazione.
17. I sindacati hanno avanzato l'ultima proposta per salvare i 140 dipendenti, ed è stata quella della cassa integrazione speciale.
18. Continuano manifestazioni, scioperi – uno sciopero generale il 7 ottobre – incontri anche a Roma, ma arrivano a 115 operai le lettere di licenziamento.
19. Scioperi ad oltranza ed occupazione dell'azienda.

**08/11/1986**

**LA VERTENZA TERMINA: LA CIA CI RIPENSA E CHIEDE LA CASSA  
INTEGRAZIONE**

## 6. OGGI: LA TRADIZIONE CONTINUA

### PROGETTO: “MEMORIE E LAVORO”

#### INTERVISTA A PERSONE CHE LAVORANO NEL CAMPO DELL'ABBIGLIAMENTO O DEL TESSILE

Nome e cognome: Fabiola Martini

Residenza: Mondavio

Posto di lavoro: Orciano

Nome della fabbrica: Janco

**DESCRIZIONE AMBIENTE:** è un laboratorio aziendale a norma C.E.E<sup>3</sup>.

Ci sono circa 40 macchine di cui: macchine lineari, bordatrici, orlatrici, asolatrici, tagliecuci, bullonatrici.... Tutte le norme sono regolate dalla legge 626 (legge sulla sicurezza), ci sono circa 23 operaie e un ufficio con 2 o 3 impiegati.



<sup>3</sup> Comunità Economica Europea. A norma C.E.E significa che ha dei parametri decisi dalla legge: altezza edificio, messa a terra dell'impianto elettrico, servizi sanitari, finestre con adeguata luce, riscaldamenti, estintori, cassetta pronto soccorso, porte antipanico, compressione con rispettiva piantina di evacuazione dello stabilimento.

**FASI DEL LAVORO:** è una catena di montaggio dove si confezionano pantaloni jeans:

- Si elabora il modello al computer;
- Si stende il tessuto sul tavolo facendo un materasso di circa 30 strati
- Si appoggia sopra la carta con disegnati i modelli
- Si taglia il tessuto con delle taglierine
- Il capo viene cucito. Fasi dell'operazione: numerazione, bordatura tasca e taschino, ribattitura carré, attaccatura tasche, ribattitura cavallo, attaccatura taschino su pezzo grande, attaccatura pezzo grande e piccolo su fodera, attaccatura fodera del pezzo piccolo sul davanti, ribattitura del davanti, insacco, assemblaggio cerniera su finta e fischietto, attaccatura del fischietto sul davanti, ribattitura fischietto, motivo lampo, attaccatura pacca, cavallino, travette davanti, gamba, ribattitura gamba, fianchi, fischietto, adesivo su cinta, attaccatura cinta, sfilo naselli, naselli, asole, passanti, rivetti, bottoni, orli, etichette e giro del pantalone.
- Passa alla confezione, al lavaggio, allo stiro, al controllo ed alla etichettatura.
- Spedizione e infine vendita in negozio.

**PERICOLI:** all'interno della fabbrica, ci sono vari pericoli: trauma da aghi, traumi da taglio (taglierine, forbici e macchine con coltello), malori e svenimenti a causa del calore, trasporto carichi, pericoli da ustioni di elettricità e da calore, incendio.

**CONDIZIONI DEL LAVORO:**

**orario:** l'orario contrattuale è di 8 ore giornaliere e di 40 ore settimanali, normalmente distribuite nei primi 5 giorni della settimana; si inizia alle 8:00 fino 12:00 – poi dalle 13:30 alle 17:30.

**ferie:** ogni anno i lavoratori hanno diritto a un periodo di ferie retribuite:

operai: 4 settimane (160 ore) per tutti.

intermedi: 4 settimane per anzianità sino a 12 anni;

4 settimane più 1 giorno per anzianità oltre i 12 fino a 20 anni.

5 settimane per un'anzianità oltre 20 anni.

impiegati: 4 settimane per un'anzianità sino a 10 anni;

4 settimane più 1 giorno per un'anzianità oltre i 10 e fino a 18 anni.

5 settimane per un'anzianità oltre i 18 anni.

**festività:** le festività sono le seguenti: Capodanno, Epifania, Lunedì dell'Angelo, 25 Aprile, 1° maggio, 2 giugno, 15 agosto, 1° novembre, 8 dicembre, S. Natale, S. Stefano, S. Patrono.

**N.B.:** nel 2001 è stata reintrodotta la festività del 2 giugno che per il tessile assorbe il 15 di agosto, mentre per l'abbigliamento assorbe il 4 novembre. Il pagamento delle festività è compreso nella retribuzione mensile, quando coincide con i giorni lavorativi, mentre se la festività cade il sabato o domenica o nel corso del periodo feriale è corrisposto 1/26 della retribuzione mensile, in aggiunta alla retribuzione spettante.

**maternità:** dal 1° gennaio 2005 la maternità per le operaie viene parificata alle impiegate e cioè il 100% della retribuzione netta per i primi 5 mesi ( sino al 31/12/2004 era il 90% della retribuzione).

**trattamento di malattia:** la malattia e la prosecuzione della stessa va comunicata all'impresa entro il normale orario di lavoro del giorno in cui si verifica l'assenza. Il certificato va fatto pervenire all'impresa entro il terzo giorno dall'inizio dell'assenza, entro 2 giorni in caso di prosecuzione. Il lavoratore assente per malattia è tenuto a farsi trovare presso il proprio domicilio per i controlli previsti dalle ore 10.00 alle 12.00 e dalle 17.00 alle 19.00 dal lunedì alla domenica, festivi compresi. Il trattamento economico di malattia è il seguente:

operai: dal 1° al 3° giorno 50% della retribuzione

dal 4° al 180° giorno 100% della retribuzione

intermedi e impiegati: intera retribuzione per i primi 4 mesi di ogni malattia; metà retribuzione per i successivi mesi.

Per i periodi di eccedenza e sino alla conservazione del posto l'azienda riconoscerà il 50% della retribuzione normale di fatto. In caso di malattia o infortunio non sul lavoro ai lavoratori sarà conservato il posto per 13 mesi; in caso di più malattie l'obbligo di conservazione del posto cessa al raggiungimento di 13 mesi di assenza nell'arco di 30 mesi precedenti.

**infortunio sul lavoro:** in caso di infortunio sul lavoro sarà conservato il posto di lavoro fino a guarigione clinica, e sarà riconosciuto un trattamento economico pari al 100% della retribuzione netta a partire dal 1° giorno di assenza sino a guarigione clinica.

**maggiorazioni lavoro straordinario:** è considerato straordinario il lavoro prestato oltre l'orario contrattuale settimanale che è di 40 ore, e retribuito con le seguenti maggiorazioni:

☛ Diurno (prime 5 ore settimanali)	35%
☛ Diurno (ore successive)	45%
☛ Notturno	56%
☛ Festivo diurno	61%
☛ Festivo notturno	66%
☛ Mezzora prestata dai turnisti diurni	40%
☛ Mezzora prestata ai turnisti notturno	56%

Non sono considerate straordinarie le ore di lavoro prestate tra la 37° e la 40° ora settimanale nei regimi (6x6); tali ore sono retribuite, pertanto, con quote orarie supplementari determinate con il divisore 156.



Moderni macchinari

## INTERVISTA A DONNE CHE LAVORANO NEL CAMPO DELL'ABBIGLIAMENTO O DEL TESSILE

Nome e cognome: Katia Mancini

Residenza: Mondavio

Posto di lavoro: san Filippo sul Cesano

Nome della fabbrica: Adom- Moda e Aurora

### DESCRIZIONE DELL'AMBIENTE:

**Aurora:** è un reparto composto da un ufficio, una stanza per le modelliste, con lavagna, tavolo da lavoro e computer; e un'altra stanza dove vengono controllati i capi e qui si trova anche il plotter.

**Adom-moda:** è composto da un ufficio del datore di lavoro, spogliatoio e locale di confezione dove ci sono varie macchine (lineari, due aghi, bordatrici, asolatrici, travettatrici, bullonatrici, attacca passanti, ricamatrice, stira tasche più attacca tasche, macchina per filetto, ferro da stiro, sorfilatrici, macchina per sottopunto, c'è anche un piccolo taglio con una taglierina).



**FASI DEL LAVORO:** il lavoro di Adom-moda è destinato solo alla confezione che potrebbe essere del singolo capo o del campionario o della produzione, mentre il lavoro di Aurora è più complesso: alcuni stilisti esterni preparano i disegni, sono addetti anche alla ricerca delle tendenze (cosa va di moda) e alla ricerca dei tessuti.

Nella prima fase la modellista prepara il cartamodello, mentre nell'ufficio si acquistano degli accessori e il tessuto. Si cuce un capo per ogni modello che verrà controllato e preparato per fare la serie da 14 capi.

Quando la serie di campionario sono terminate, 2 o 3 capi per ogni serie vengono preparati per le sfilate, controllando il capo indossato per eventuali modifiche e viene fatta la vendita.

## **CONDIZIONI DI LAVORO:**

**orario:** l'orario di lavoro contrattuale è 8 ore giornaliere e di 40 ore settimanali normalmente distribuite nei primi 5 giorni della settimana.

**ferie:** ogni anno i lavoratori hanno diritto ad un periodo di ferie retribuite:

☛ 4 settimane (160 ore) per tutti.

**festività:** le festività sono le seguenti: Capodanno, Epifania, Lunedì dell'Angelo, 25 aprile, 1° maggio, 2 giugno, 15 agosto, 1° novembre, 8 dicembre, S. Natale, S. Stefano, S. Patrono.

**N.B. il 4 novembre (ex festività) è spostata alla domenica.** Il pagamento delle festività è compreso nella retribuzione mensile, quando coincide con i giorni lavorativi, mentre se la festività cade in sabato o domenica per gli operai e gli apprendisti sarà corrisposto un trattamento economico pari a 8 ore della retribuzione di fatto, mentre per gli impiegati e gli intermedi il trattamento è pari a 1/26, in aggiunta alla retribuzione spettante.

**ex festività: i lavoratori ogni anno hanno diritto:**

☛ 4 giorni ( 32 ore) di riposo compensativo retribuito (8 h al giorno per regimi d'orario su 5 giorni e di 6,34 h per regimi su 6 giorni).

**maternità:** la maternità è disciplinata dalle leggi vigenti, pertanto per il periodo obbligatorio il trattamento economico è dell'80%, mentre nel periodo facoltativo è del 30%.

**trattamento di malattia:** la malattia e la prosecuzione della stessa va comunicata all'impresa nello spazio di 24 ore in cui si verifica l'assenza. Il certificato va fatto pervenire all'impresa entro il terzo giorno dall'inizio dell'assenza. Il lavoratore assente per malattia è tenuto a farsi trovare presso il proprio domicilio per i controlli previsti dalle ore 10.00 alle 12.00 e dalle 17.00 alle 19.00 dal lunedì alla domenica e festivi compresi.

**Il trattamento economico di malattia è il seguente:**

**operai:**

☛ dal 1° all'8° giorno 80% della retribuzione, con reclusione dei primi 3 giorni il caso di malattia inferiore ai 9 giorni di calendario;

☛ dal 9° al 180° giorno 100% della retribuzione, tale trattamento verrà corrisposto dal 1° giorno di assenza qualora la malattia superi i 21 giorni di calendario.

**Intermedi e impiegati:** intera retribuzione per i primi 3 mesi di ogni malattia e metà retribuzione per i successivi 3 mesi, per anzianità fino a 10 anni; di 4 mesi e metà per i successi 6 mesi per anzianità superiori a 10 anni.

**Apprendisti:**

☛ dal 1° al 3° giorno di malattia 80% ( solo per malattie superiori a 8 giorni di calendario).

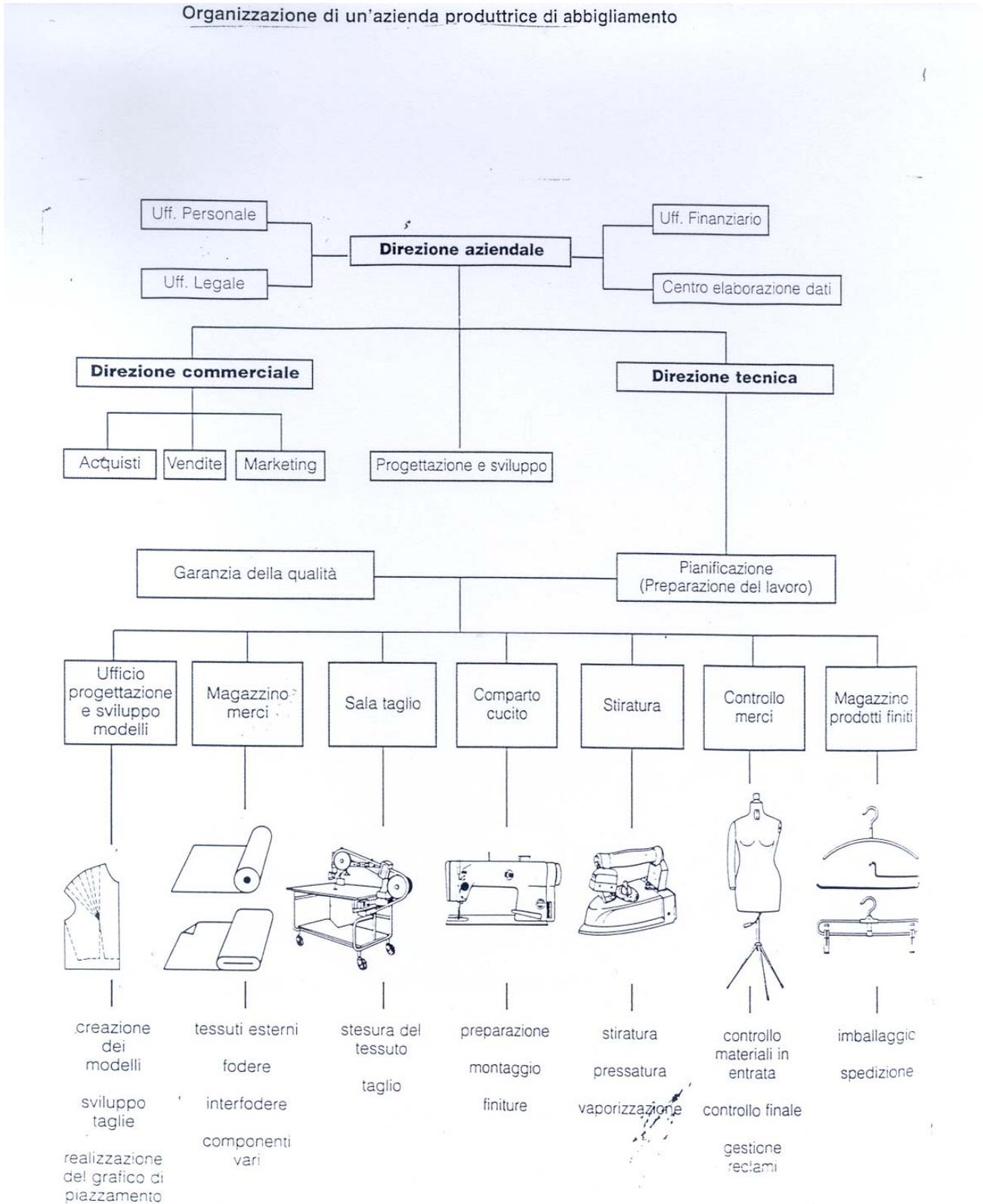
☛ dal 4° al 20° giorno di malattia 26% della retribuzione.

☛ dal 21° al 180° giorno di malattia 29% della retribuzione

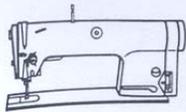
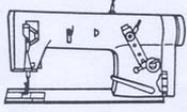
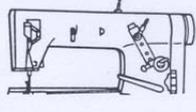
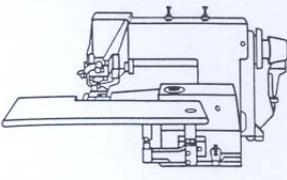
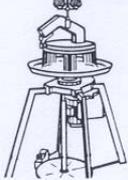
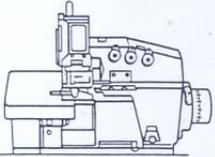
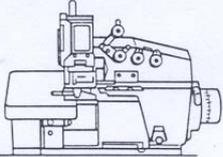
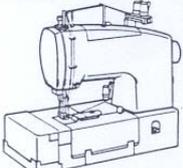
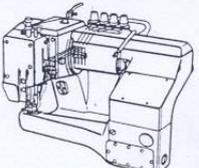
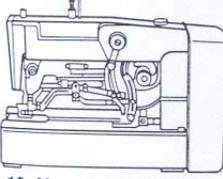
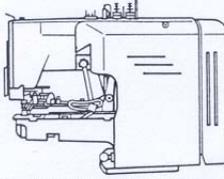
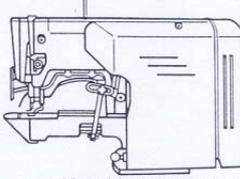
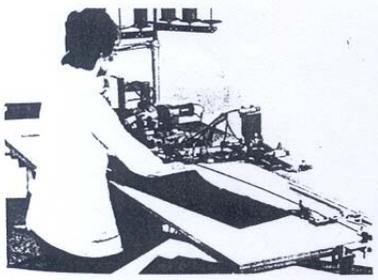
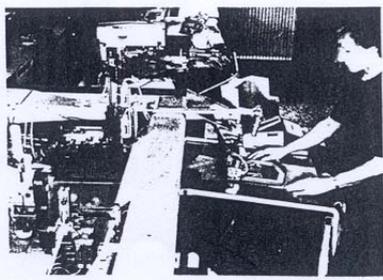
In caso di malattia o infortunio non sul lavoro all'apprendista e al lavoratore non in prova sarà conservato il posto per 10 mesi nell'arco di 21 mesi precedenti anche con più malattie.

**Infortunio sul lavoro:** in caso di infortunio sul lavoro sarà conservato il posto di lavoro fino a guarigione clinica, e sarà riconosciuto un trattamento economico pari al 100% della retribuzione netta a partire dal 1° giorno di assenza sino a guarigione clinica. Per gli apprendisti il costo per l'azienda deve essere pari a quello degli operai.

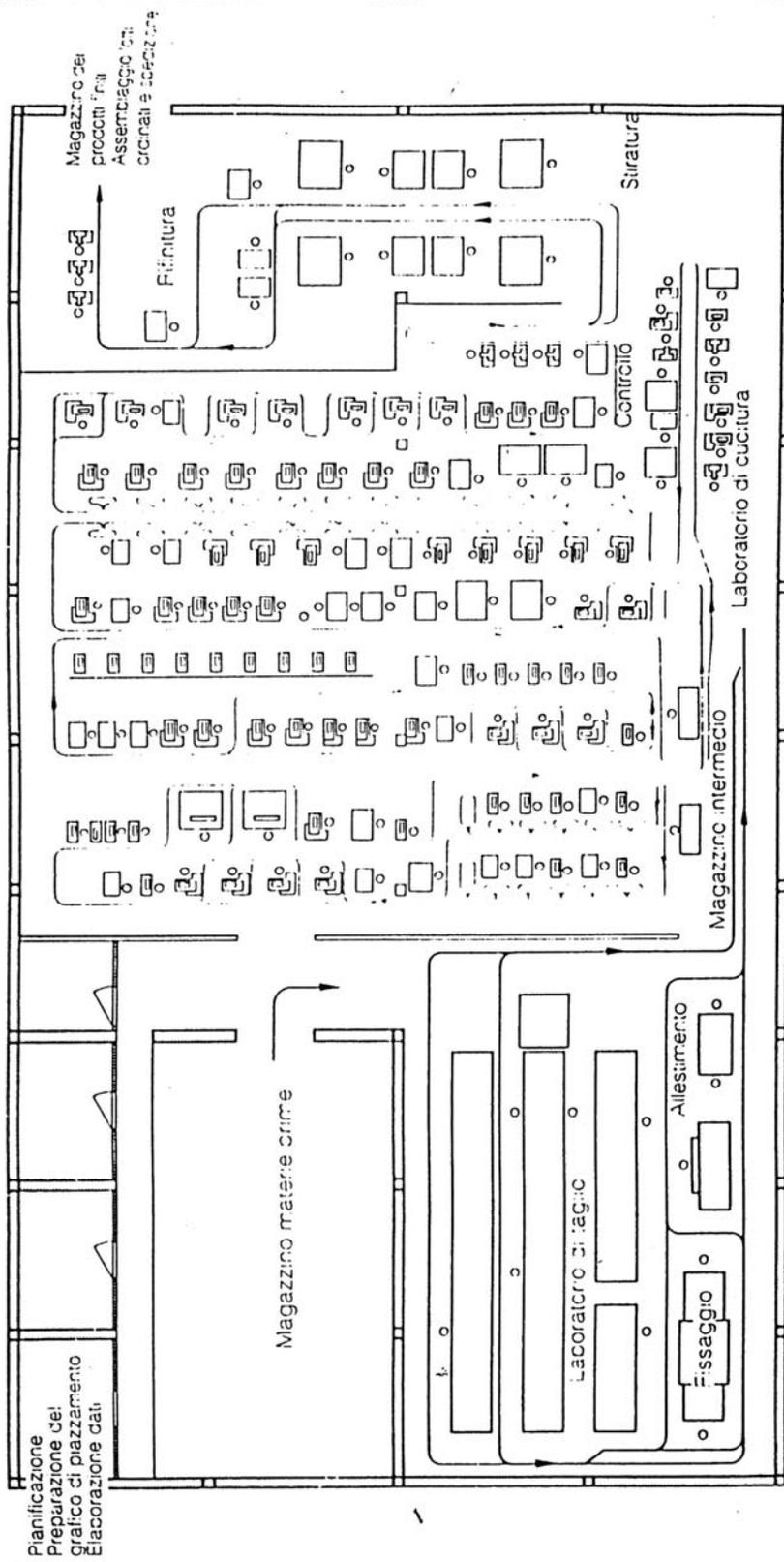
**Di seguito alcune illustrazioni relative all'organizzazione di una industria tessile e di abbigliamento moderna:**



8.3.9 Macchine da cucire, prospetto generale

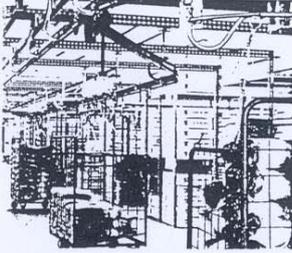
Modelli di macchine			Impieghi
 <p>1: Macchina per punto annodato</p>	 <p>2: Macchina per punto a catenella semplice</p>	 <p>3: Macchina per punto a catenella doppia</p>	Cuciture diritte, cuciture a zig-zag (cfr. pagg. da 158 a 161).
 <p>4: Macchina per punti invisibili</p>	 <p>5: Macchina rimagliatrice</p>		Macchine a punti invisibili per cuciture a punto invisibile e orlature. Macchina rimagliatrice per l'applicazione di passamanerie, polsini e colli su maglieria (cfr. pag. 165).
 <p>6: Macchina per punti a soprappiglio</p>	 <p>7: Macchina per cuciture di sicurezza</p>		Cuciture di sorfilatura dei bordi, cuciture combinate di chiusura e sorfilatura, cuciture di sicurezza (cfr. pag. 163).
 <p>8: Macchina base piana per punto di copertura</p>	 <p>9: Macchina a base cilindrica per punto di copertura</p>		Attaccatura di bordi tagliati, cuciture piatte su capi in maglia (cfr. pag. 164).
 <p>10: Macchina asolatrice</p>	 <p>11: Macchina attaccabottoni</p>	 <p>12: Macchina per passanti</p>	Operazioni speciali di cucitura (cfr. pag. 168).
 <p>13: Macchina sorfilatrice</p>	 <p>14: Attaccatasche automatica</p>		Operazioni di cucitura complesse in automatico (cfr. pag. 169).

all'interno dell'azienda

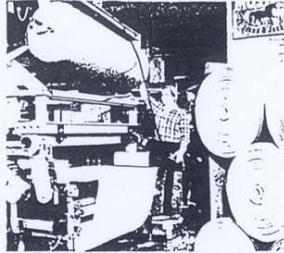


## Impianti di movimentazione

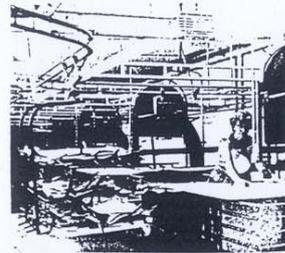
Nell'industria dell'abbigliamento s'impiegano vari sistemi di movimentazione (Figure da 1 a 5).



1: Carrello per i tessuti nel magazzino merci



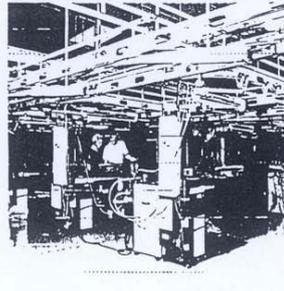
2: Dispositivo di sollevamento pezzi sul piano di stenditura



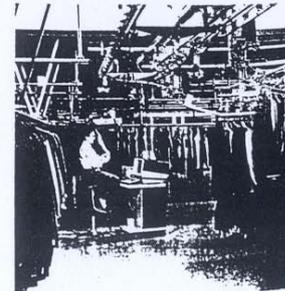
3: Rotaia aerea per il trasporto del tessuto tagliato nel laboratorio di taglio



4: Sistema automatico di distribuzione dei capi nel reparto di cucitura



6: Magazzino dei capi finiti a gestione computerizzata



# UNO SGUARDO SULLA VALLATA DEL CESANO

Durante le ricerche del materiale del progetto "Memoria e lavoro", visto che alcune di noi alunne provengono dalla valle del Cesano, abbiamo deciso di fare una piccola ricerca per scoprire cos'è avvenuto, in quella zona, nel settore dell'industria tessile che in questo luogo ha avuto un buon sviluppo.

Tutto iniziò nel 1967, quando gli abitanti di S. Filippo sul Cesano nei pressi di Mondavio, nel loro piccolo borgo, videro cambiare qualcosa, perché di lì a poco sarebbe entrato in funzione un grande stabilimento che avrebbe prodotto abiti per bambini, chiamato Lions Baby S.p.A.

La fabbrica avrebbe fatto parte del gruppo Tanzanella, nome già molto conosciuto avendo in funzione anche altre fabbriche come la Baby Brummel di Marina di Montemarciano, questi stabilimenti avranno poi collegamenti tra loro.

Questo stabilimento avrebbe occupato circa 400 operaie, proprio per questo molte donne costrette ad emigrare soprattutto in Francia e Svizzera per mancanza di lavoro, decisero di tornare perché avrebbero avuto il posto assicurato.



Un «8 Marzo» in Piazza per le dipendenti della Cesano (Foto Bartoloni)

Dal "Corriere Adriatico" del 09 marzo 1985

La Lions Baby aveva iniziato a lavorare già nel 1966 in un vecchio capannone di burattini con una ventina di operaie, questo fino a quando nel Maggio del 1967 si trasferì nel nuovo edificio. Proprio in questa data la punta massima delle operaie impiegate raggiunse il numero di 360 donne circa, di età media compresa tra i 15 e 18 anni.

Lo stipendio era di 1000 lire al giorno per un lavoro di otto ore e in alcuni casi anche 10, in base alle esigenze dell'azienda; a volte erano previsti straordinari che però inizialmente non erano pagati. Fortunatamente le cose cambiarono con l'arrivo dei sindacati che avevano il compito di proteggere i diritti delle donne e quindi riuscirono ad ottenere la paga per gli straordinari.

Questa fabbrica, come struttura, era molto all'avanguardia infatti era ben aerata e illuminata, munita di bagni e strutture ricreative: due tavoli da ping pong e un bar per il poco tempo libero; la mensa consisteva in un ambiente con tavoli e sedie, dove le donne consumavano i pasti portati da casa.

Il trasporto delle operaie era garantito da tre pulmini che viaggiavano nei paesi circostanti per raccogliere le operaie.

Giulio Tanzanella aveva quattro fabbriche: a San Filippo, Calcinelli, Monsano e Montemarciano occupando così un totale di 1200 operaie.

Nel '79 la fabbrica ha cambiato proprietario e nome: il nuovo padrone diventò Bruno Bussetto e la fabbrica prese il nome di Cesano S.p.A.

La Cesano S.p.A. ha continuato la propria proprietà fino al 1982, poi tutto il personale è stato messo in cassa integrazione e c'è stata l'amministrazione controllata fino alla chiusura.

A parere del sindacato, le cause di questa crisi sarebbero dovute alle scarse capacità imprenditoriali del padrone della fabbrica; a tale proposito la CGIL denunciò il proprietario Bruno Bussetto per appropriazione indebita, infatti non avrebbe versato l'ammontare delle quote del contributo sindacale trattenuto sulle buste paga delle dipendenti.

## 7. EVOLUZIONE DELLA LIBERTÀ SINDACALE. LA NORMATIVA ITALIANA SUL LAVORO DELLE DONNE.

### PREMESSA

L'intento del presente lavoro è quello di ricostruire un minimo, e pertanto incompleto e non esaustivo, quadro di riferimento normativo sul rapporto di lavoro nel periodo storico oggetto della ricerca (dalla fine dell'800 agli anni '80). Infatti, si sono analizzati solo alcuni aspetti: l'evoluzione della libertà sindacale; l'evoluzione legislativa sulle donne lavoratrici, che nel settore tessile hanno costituito la maggior parte della forza lavoro; l'orario di lavoro; le ferie; gli assegni familiari.

### EVOLUZIONE DELLA LIBERTÀ SINDACALE

In Italia il movimento sindacale ha tratto origine dai partiti politici, è sorto, infatti, come proiezione e ad iniziativa dei politici. Ad esempio: il partito socialista si costituì nel 1892, mentre bisognava attendere il 1906 per la costituzione della Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL). La CGIL si è fatta carico di rappresentare in maniera organica i ceti operai, praticando una politica gradualistica di conquiste progressive e di riforme.

Oltre al sindacalismo d'ispirazione socialista si costituì nel 1918 anche il sindacalismo d'ispirazione cristiano-sociale: la Confederazione Italiana dei Lavoratori (CISL)<sup>4</sup>. Il cosiddetto "sindacalismo bianco", nato in contrapposizione del "sindacalismo rosso", ebbe da noi notevole consistenza in certe categorie<sup>5</sup>, soprattutto a forte presenza femminile, come i tessili. L'ideologia di questo sindacalismo traeva origine dal pensiero sociale della Chiesa sintetizzato nell'enciclica *Rerum Novarum* di Leone XIII del 1891<sup>6</sup>.

I sindacati cattolici e socialisti denunciarono i mali sociali: dell'industrialismo, frutto dello sfrenato capitalismo; del liberalismo, ispirato a principi individualistici di uguaglianza formale, che giustificava il mancato intervento dello Stato per riequilibrare lo sviluppo economico e sociale.

Di fronte alla nascita e alla diffusione del sindacalismo possiamo distinguere cinque periodi:

- la fase di repressione legale dal 1861 al 1889. Infatti, il primo codice penale italiano (fu il codice del Regno di Sardegna del 1859, poi esteso all'Italia unita) puniva i reati

---

<sup>4</sup> Il Partito Popolare, di ispirazione dichiaratamente cattolica, venne fondato nel gennaio del 1919.

<sup>5</sup> Per **categoria** intenderemo il settore produttivo.

<sup>6</sup> Nel 1931 seguirà l'enciclica *Quadragesimo anno* di Pio IX.

di coalizione<sup>7</sup>. In sostanza, poneva sullo stesso piano, e puniva, la serrata<sup>8</sup> e lo sciopero<sup>9</sup> dei lavoratori;

- la fase della tolleranza legale, dal 1889 fino all'avvento del corporativismo fascista. Infatti, nel 1889 entrò in vigore il codice penale Zanardelli che non considerava più come reato la serrata e lo sciopero. Invero, il fenomeno sindacale si era dimostrato un fenomeno naturale e incontenibile della realtà operaia, e si riteneva che rappresentasse l'attuazione della libertà fondamentale di associazione. Inoltre, si riconosceva che il movimento sindacale servisse a ristabilire un certo equilibrio tra le parti sociali contrapposte; a rendere più eque le condizioni di lavoro; a favorire una relativa pace sociale, contenendo le tentazioni alla lotta violenta ed all'eversione. Pertanto, si consentì il libero sviluppo del sindacalismo, fermo l'ovvio limite della legalità. In questa fase comparvero le **commissioni interne**<sup>10</sup>, la prima espressione di rappresentanza dei lavoratori in azienda, elette da tutti i lavoratori occupati nell'impresa;
- il periodo corporativo che iniziò ufficialmente nel 1926<sup>11</sup> e perdurò fino al 1943. In Italia, come negli altri Paesi europei, la fine della I Guerra Mondiale, portò ad un'intensificata organizzazione e azione sindacale. Fu un periodo di continue agitazioni che culminarono, nell'estate del 1920, nelle occupazioni di fabbriche e di terre. In questo clima si andarono affermando tendenze autoritarie: le associazioni sindacali erano viste dall'opinione pubblica con sospetto e timore che provocassero disordini sociali<sup>12</sup>. Una disciplina repressiva del movimento sindacale appariva, infatti, come la più adeguata alla difesa dell'ordine e degli interessi precostituiti. La corrente nazionalistica, che trovò, in questo contesto, un facile terreno di sviluppo, e in Alfredo Rocco uno dei suoi maggiori esponenti, sosteneva che lo Stato, non potendo disconoscere la realtà dei gruppi sociali, doveva sottometterli al proprio controllo e,

---

<sup>7</sup> L'art. 385 puniva "tutte le intese di datori di lavoro allo scopo di indurre ingiustamente ed abusivamente gli operai ad una diminuzione del salario". L'art. 386 puniva "tutte le intese degli operai allo scopo di sospendere, ostacolare o far rincarare il lavoro senza ragionevole causa".

<sup>8</sup> **Serrata**: è il mezzo di lotta tipico degli imprenditori, e consiste nella chiusura dell'impresa e, cioè, nel rifiuto di accettare la prestazione lavorativa e, conseguentemente, di pagare le retribuzioni.

<sup>9</sup> **Sciopero**: è il mezzo tipico di lotta sindacale, e consiste nell'astensione collettiva dei lavoratori dall'attività lavorativa, con la conseguente perdita della retribuzione.

<sup>10</sup> **Commissioni interne**: affiorarono qua e là nei primi anni del secolo; furono per la prima volta regolate nel 1906, in un accordo sindacale tra la FIOM (federazione italiana operai metallurgici) e la Itala, fabbrica di automobili.

<sup>11</sup> Il sistema corporativo di fatto ebbe inizio dalla marcia su Roma del 1922, a seguito della quale si instaurò il regime fascista.

<sup>12</sup> A livello internazionale l'esempio della rivoluzione bolscevica del 1917 (che aveva instaurato il regime comunista, spazzando via lo zar e con l'abolizione della proprietà e dell'iniziativa economica privata) era avvertita come una grave minaccia.

possibilmente, inserirli nelle proprie strutture. Rocco aveva intuito che l'organizzazione sindacale, integrata nell'apparato statale, non avrebbe più costituito un elemento di fermento, di irrequietezza sociale ma avrebbe contribuito ad una maggiore stabilità.

La corrente nazionalistica, più tardi, confluì nel movimento fascista che si andava affermando. Quest'ultimo, nel 1922, costituì la Confederazione nazionale delle Corporazioni fasciste: un sindacato anticlassista con il compito di "raccolgere nel suo seno tutte le attività professionali, intellettuali, manuali e tecniche che identifica(va)no il diritto alla loro elevazione morale ed economica con il dovere imprescindibile dei cittadini verso la Nazione"<sup>13</sup>.

Con l'avvento del fascismo (28/10/1922) si pensò bene di intervenire per porre fine al regime di libertà sindacale di fatto del periodo precedente.

Nel dicembre del 1923, con l'accordo di Palazzo Chigi, la Confederazione generale dell'industria italiana e la Confederazione delle Corporazioni fasciste si prefiggevano di collaborare rifiutando l'idea del contrasto di interessi.

Con il r.d.l. 64/1924 si sottoponevano al controllo del prefetto tutte le organizzazioni sindacali finanziate dai lavoratori, allo scopo di colpire i sindacati non fascisti.

Nell'ottobre del 1925, con il Patto di Palazzo Vidoni, concluso tra la confederazione delle Corporazioni fasciste e la Confindustria, si soppressero le commissioni interne, segnando la fine delle rappresentanze di fabbrica<sup>14</sup>. Tale situazione, instaurata sul piano politico, venne confermata giuridicamente, ed estesa a tutti i settori della produzione, con la legge 3/4/1926 n. 563, elaborata dal Guardasigilli Rocco. La legge 563 aveva lo scopo di creare la struttura fondamentale dello Stato fascista: l'ordinamento corporativo. I principi fondamentali vennero enunciati nella Carta del lavoro, un documento approvato, nell'aprile del 1927, dal Gran Consiglio del fascismo e alle cui dichiarazioni, con legge 14/1941, fu attribuita dignità di principi generali dell'ordinamento statale: la nazione "è una unità morale, politica ed economica, che si realizza integralmente nello Stato fascista"; "nel contratto collettivo di lavoro"<sup>15</sup> trova la sua espressione concreta la solidarietà tra i fattori della produzione, mediante la conciliazione degli opposti interessi dei datori di lavoro e dei lavoratori e la loro subordinazione agli interessi superiori della produzione". La Carta del lavoro fu

---

<sup>13</sup> Graditone, "Storia del sindacalismo", III, Italia, vol. II, 1959, Giuffrè.

<sup>14</sup> Solo nel 1939 vennero riconosciuti i fiduciari sindacali di fabbrica, fiduciari nominati dalle organizzazioni corporative.

<sup>15</sup> **Contratto collettivo**: è un accordo stipulato dai sindacati dei lavoratori con le contrapposte associazioni datoriali.

esaltata, in numerosi scritti propagandistici, come l'incarnazione di una nuova idea di Stato: lo Stato corporativo, in cui non esisteva più il conflitto di classe, in cui operai e imprenditori collaboravano subordinando il proprio interesse a quello, superiore, dell'economia nazionale, e il contratto collettivo era l'espressione della solidarietà fra le due parti.

La legge 563/1926 riconosceva formalmente la libertà sindacale ma, d'altro canto, prevedeva che per ogni categoria professionale di datori di lavoro e lavoratori non potesse essere riconosciuta legalmente che una sola associazione. Condizione necessaria per la concessione della personalità di diritto pubblico era che i dirigenti dell'associazione avessero "capacità, moralità e sicura fede nazionale". Va sottolineato che non esisteva un diritto del sindacato al riconoscimento, la cui concessione dipendeva da una scelta discrezionale del Governo. Inoltre, il conferimento della personalità giuridica era accompagnato dall'assoggettamento al controllo e alla direzione da parte del regime, il quale ne nominava i dirigenti.

Le associazioni sindacali riconosciute erano investite della rappresentanza legale di tutta la categoria, e del potere di stipulare contratti collettivi con efficacia sostanzialmente normativa. Infatti, i contratti collettivi corporativi si applicavano a tutti gli appartenenti alla categoria, indipendentemente dall'affiliazione al sindacato riconosciuto.

Con l'ordinamento corporativo, ovviamente, si ritornò a reprimere penalmente lo sciopero, la serrata e tutti gli altri mezzi di lotta sindacale;

- la fase intermedia di soppressione del regime corporativo e di preparazione della Costituzione, dal 1943 al 1947.

Immediatamente dopo la caduta del regime fascista le associazioni sindacali di diritto pubblico furono poste sotto gestione commissariale, affidata talora a uomini dell'antifascismo. Il 2/9/1943 venne stipulato il Patto Buozzi - Mazzini<sup>16</sup> grazie al quale furono ricostituite le **commissioni interne**<sup>17</sup>.

---

<sup>16</sup> Il **patto Buozzi – Mazzini** prende il nome dei commissari che erano stati preposti ai sindacati ex-fascisti; fu un accordo tra la Confederazione dei lavoratori dell'industria e la Confederazione degli industriali.

<sup>17</sup> La commissione interna era eletta nelle imprese con più di 40 dipendenti (a livello inferiore veniva eletto un delegato d'impresa) da tutti i lavoratori aventi un minimo di anzianità di servizio, su liste contrapposte che potevano essere presentate da qualsiasi gruppo, sia inquadrato sindacalmente, sia indipendente, assicurando un minimo di rappresentanza agli impiegati. Pertanto, le commissioni interne pur non essendo organi dei sindacati, in quanto elette dal personale, svolgevano in sostanza attività sindacale. Sui commissari permaneva l'obbligo di lavorare, anche se l'impresa doveva facilitare il compito rappresentativo, ma senza intralciare l'attività produttiva.

Va ricordato che le commissioni interne costituirono la struttura portante del conflitto industriale all'interno delle aziende fino agli anni sessanta.

Successivamente, con ordinanza n. 28 del 1944 del governo militare alleato, si dispose la totale eliminazione delle strutture sindacali corporative.

In questa fase di transizione nessun provvedimento intervenne per abrogare i reati di sciopero e di serrata, previsti dal codice penale, ma in pratica si tornò alla situazione prefascista di libertà sindacale;

- la fase attuale che prende l'avvio dal momento dell'entrata in vigore della Costituzione repubblicana, il 1/1/1948.

L'art. 39 Cost. sancisce il principio di libertà di organizzazione sindacale.

I commi successivi prevedono che i sindacati siano sottoposti alla registrazione; che condizione sia la democraticità degli statuti; che attraverso la registrazione essi acquistino la personalità giuridica e, infine, che i sindacati registrati, rappresentati unitariamente in proporzione dei loro iscritti, possano stipulare contratti collettivi dotati di efficacia generale.

Questa formulazione, frutto di un compromesso, si basava sull'intento, prima di tutto, di affermare con forza il principio di libertà sindacale; e poi voleva creare un meccanismo per il quale, col minimo intervento possibile dello Stato, veniva attribuito ai sindacati il potere di porre in essere norme generalmente vincolanti.

Il primo comma, che ha assunto subito un rilievo di norma cardine del sistema, statuisce la più ampia autonomia dell'associazione sindacale. D'altro canto, i commi successivi al primo, che necessitavano, per diventare operativi di alcune leggi di attuazione, sono rimasti lettera morta. Infatti, il legislatore non è mai intervenuto sul punto e le ragioni sono principalmente da ricondurre al timore dei sindacati, memori dell'esperienza fascista, che il procedimento della registrazione, con i relativi controlli, diventasse uno strumento di ingerenza dello Stato nella vita del sindacato. Pertanto, i sindacati oggi sono associazioni non riconosciute, che possono stipulare contratti collettivi privi di efficacia generale ma dotati di efficacia di diritto comune, ossia si applicano agli iscritti alle organizzazioni stipulanti.

L'art. 40 Cost. afferma il diritto di sciopero, e tace invece sulla serrata. Invero, nella Costituzione lo sciopero è un importante strumento di garanzia della libertà sindacale, sulla base della considerazione dell'ineguale rapporto di forze esistenti tra le parti collettive nel conflitto tra datori di lavoro e lavoratori. La garanzia dello sciopero è proprio quella che consente all'organizzazione sindacale di esistere e di operare nell'ambito del sistema economico, incentrato sul mercato e sulla libertà di iniziativa

economica. Pertanto, l'art. 40 Cost. si pone come una delle norme costituzionali che mira a realizzare l'uguaglianza sostanziale su cui si fonda lo Stato sociale.

Va ricordato che nel corso degli anni '60 hanno cominciato ad istituirsi nei luoghi di lavoro, in aggiunta alle commissioni interne, le **sezioni sindacali aziendali** (S.A.S.) come diretta espressione dei vari sindacati.

Nel corso degli anni 1968-69, di grande fermento e partecipazione sociale, sono nati e si sono affermate nuove strutture di rappresentanza dei lavoratori all'interno delle imprese: i **delegati** e i **consigli di fabbrica** (o dei delegati). Il delegato rappresenta i lavoratori appartenenti ad uno stesso gruppo omogeneo, accomunato dagli stessi interessi (i lavoratori di uno stesso: reparto, ufficio, squadra, linea) senza distinzioni tra iscritti al sindacato e no, anche se, comunque, la grande maggioranza lo era. Il consiglio di fabbrica (o dei delegati) è formato da tutti i delegati di una certa unità produttiva. Nel 1972 il patto federativo tra Cgil, Cisl e Uil ha attribuito ai consigli di fabbrica "poteri di contrattazione sui posti di lavoro". Queste strutture hanno sostituito nel giro di pochi anni le commissioni interne.

A seguito delle forti manifestazioni di protesta operaia dell'"autunno caldo" del 1969, con cui i lavoratori hanno rivendicato aumenti salariali e il rispetto dei diritti di libertà nelle fabbriche, è stato emanato lo Statuto dei diritti dei lavoratori nei luoghi di lavoro con legge 20/5/1970 n. 300. Invero, lo Statuto, persegue la finalità di:

- ❖ garantire il rispetto della libertà e della dignità del lavoratore nello svolgimento del rapporto di lavoro. Ad esempio: l'art. 1 riconosce al lavoratore libertà di opinione nei luoghi di lavoro, nel rispetto delle idee e dignità degli altri; l'art. 4 vieta l'uso di impianti audiovisivi per spiare a distanza l'attività dei dipendenti, ma li ammette solo previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali, per esigenze organizzative e di sicurezza; l'art. 7 detta una procedura per la contestazione e l'irrogazione di sanzioni disciplinari prevedendo il diritto del lavoratore di difendersi; l'art. 8 vieta all'imprenditore di effettuare indagini sull'orientamento politico, sindacale e religioso del lavoratore, ma permette la richiesta solo di informazioni oggettivamente rilevanti ai fini della prestazione lavorativa (per es. prima di assumere un cassiere, il datore di lavoro può richiedere il certificato del casellario penale per sapere se ha commesso reati contro il patrimonio); l'art. 15 vieta tutti gli atti discriminatori nei confronti del

lavoratore a seconda del suo orientamento ideologico<sup>18</sup> in quanto ogni provvedimento deve essere giustificato oggettivamente dalle esigenze del lavoro e dal comportamento concreto del dipendente;

- ❖ assicurare l'attiva presenza del sindacato in azienda. Invero, lo Statuto dei lavoratori è l'espressione di una politica di intervento dello Stato in materia di rapporti sindacali, mirato non a regolamentare l'attività dei sindacati, ma a garantire a questi ultimi un sostegno, al fine di creare le condizioni di effettività della loro azione all'interno delle fabbriche. Ad esempio: gli artt. 14 e 26 riconoscono ai singoli lavoratori il diritto di svolgere attività sindacale, di raccogliere contributi per il proprio sindacato e di svolgere opera di proselitismo, all'interno dell'unità produttiva senza pregiudizio della normale attività aziendale; l'art. 19 sancisce la costituzione, su iniziativa dei lavoratori, di **rappresentanze sindacali aziendali** (r.s.a.), nelle unità produttive con più di 15 lavoratori<sup>19</sup>, nell'ambito di associazioni sindacali che rispondono ai requisiti indicati<sup>20</sup>; l'art. 20 prevede il diritto di svolgere assemblee sindacali, su richiesta delle r.s.a. in orario di lavoro in locali dell'azienda, nei limiti di 10 ore annue retribuite; gli artt. 23 e 24 prevedono il diritto per i dirigenti delle r.s.a. di ottenere dei permessi retribuiti e non, per svolgere attività sindacale; le r.s.a. hanno diritto di affiggere comunicati sindacali, in apposite bacheche, sui muri dell'azienda (art. 25); su istanza di tutte le r.s.a. il datore di lavoro deve consentire lo svolgimento di referendum sindacali nell'ambito aziendale, al di fuori dell'orario di lavoro (art. 21).

## LA DONNA LAVORATRICE

Sin dagli albori della Rivoluzione Industriale si assistette all'impiego di massa delle donne e dei fanciulli, le cosiddette "mezze forze" per il solo fatto che venivano retribuite la metà, perché ritenute più deboli fisicamente rispetto agli uomini. Lo sfruttamento della forza lavoro femminile e minorile, e le conseguenze pregiudizievoli per la salute pubblica, fece sorgere l'esigenza di una legislazione sociale che ponesse dei limiti.

---

<sup>18</sup> La legge 903/77 ha introdotto anche il divieto di discriminazione per ragioni razziali, di lingua e di sesso. Oggi alla luce delle ultime modifiche introdotte del d. lgs. 216/2003 sono vietate anche le discriminazioni per ragioni di handicap, di età o basate sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali.

<sup>19</sup> Per le imprese agricole si fa riferimento a più di cinque dipendenti, ex art. 35 St. lav.

<sup>20</sup> Le r.s.a. sono entità costituite dai lavoratori affiliati a determinate associazioni sindacali: alle associazioni aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale; ad associazioni, non affiliate alle confederazioni maggiormente rappresentative, che siano firmatarie di contratti collettivi nazionali o provinciali applicati nell'unità produttiva.

La normativa italiana sul lavoro delle donne è relativamente recente. Infatti, la legge 19/6/1902 n. 242, la cosiddetta legge Carcano, dal nome del Ministro proponente, vietava alle donne (di qualsiasi età) i lavori sotterranei e limitava alle 12 ore giornaliere l'orario massimo di lavoro. Inoltre, la legge Carcano poneva, per la prima volta, il problema del congedo di maternità, stabilendo che le puerpere potessero essere impiegate al lavoro solo dopo quattro settimane dal parto ma, "in via del tutto eccezionale", anche prima. Inoltre, va sottolineato che la legge non faceva nessun riferimento al periodo precedente al parto, e taceva sulla retribuzione del periodo di riposo forzato.

In verità, le casse di maternità furono istituite solo con la legge 520 del 1910 e, solo da quel momento le lavoratrici poterono godere di una prestazione economica a titolo assistenziale, che consisteva in una cifra predeterminata e non proporzionata al salario.

Inoltre, va ricordato il Testo Unico del 1907 sul lavoro delle donne e dei fanciulli (l. 816/1907), che da un canto introduceva il divieto di lavoro notturno per le donne, e dall'altro prevedeva molte eccezioni, lasciando di fatto liberi i datori di lavoro di valutare se e quando fare ricorso al lavoro notturno.

La legge 17/7/1919 n. 1176 fu una tappa decisiva dell'emancipazione delle donne. Infatti, oltre a sancire la generica capacità giuridica delle donne, e ad abrogare l'istituto dell'autorizzazione maritale, prevedeva l'ammissione delle donne "a pari titolo degli uomini, ad esercitare tutte le professioni ed a ricoprire tutti i pubblici impieghi", esclusi soltanto "quelli che implicavano poteri pubblici giurisdizionali, o l'esercizio di diritti o potestà politiche, o che attengono alla difesa dello Stato.". In sostanza, era preclusa alle donne ogni funzione direttiva, la carriera diplomatica, l'esercito, la magistratura, oltre all'elettorato.

Il successivo avvento del regime fascista segnò l'inizio di una nuova fase di regresso, a causa di una interpretazione restrittiva della l. 1176/1919, che ne limitò la portata innovativa. A questo proposito, vale la pena di ricordare un parere del Consiglio di Stato del 1920, sul quesito posto dal Ministero della Pubblica Istruzione, circa l'ammissibilità delle donne all'insegnamento nelle scuole medie maschili di secondo grado. Il Consiglio di Stato ribadiva che la legge n. 1176/1919 non aveva conferito alle donne l'effettiva uguaglianza con gli uomini, e la Pubblica Amministrazione poteva prevedere l'inattitudine concreta delle donne ad alcuni impieghi. Sull'onda di questo orientamento, nel 1921 il Consiglio di Stato affermava il potere del Ministro della Pubblica Istruzione di escludere le donne dai concorsi relativi alle cattedre nelle scuole superiori maschili.

Le leggi fasciste sul lavoro delle donne si possono dividere in:

- leggi di protezione, in ragione della politica demografica del regime (Il numero è potenza!) con provvedimenti per la tutela delle lavoratrici, e delle lavoratrici madri, vietandone l'impiego in lavori insalubri e pericolosi e ampliando il periodo di congedo obbligatorio per maternità (per es.: legge 653/1934);
- leggi che limitavano l'impiego e la carriera delle donne nella P.A. (per es. il Regio Decreto n. 1054 del 1923 che impediva alle donne di essere presidi di scuole; R.D. n. 2480/1926 che escludeva le donne dall'insegnamento della storia della filosofia e dell'economia nei licei classici e scientifici, e dall'insegnamento delle lettere e della storia negli istituti tecnici);
- leggi che limitavano l'impiego e la carriera delle donne anche nel settore privato: per es. il R.D. n. 1514/1938 limitava l'assunzione delle donne negli impieghi pubblici e privati al massimo del 10% dei posti: le lavoratrici in soprannumero dovevano essere collocate a riposo: nel settore privato, nell'arco di tre anni dovevano essere sostituita da uomini; nel settore pubblico, al compimento del minimo di anzianità pensionabile. Va precisato che la suddetta limitazione non si applicava a quei lavori che i fascisti consideravano "particolarmente adatti alle donne", ossia lavori manuali e/o mansioni meramente esecutive (ex l. 898/1939).

Tuttavia, la guerra impose la necessità di impiegare in maniera massiccia le donne e quindi il decreto relativo alle assunzioni rimase, in pratica, inapplicato.

Inoltre, sull'assunto della minore produttività, i salari femminili erano tradizionalmente inferiori a quelli degli uomini.

Nel 1946 le donne poterono esercitare per la prima volta il diritto di voto, nacque la Repubblica, ed emerse nel corso dei lavori dell'Assemblea Costituente il problema della posizione della donna nel mondo del lavoro. In particolare, due punti furono oggetto di un acceso dibattito: la parità salariale e la funzione familiare della donna. Per quanto riguarda la parità di trattamento il consenso fu difficile da raggiungere, infatti c'era chi proponeva di menzionare espressamente accanto alla "parità di lavoro", la "parità di rendimento". Infine, prevalse l'orientamento secondo cui la "parità di rendimento si intende implicita nella parità di lavoro". Per quanto riguarda la formula "essenziale funzione familiare" c'era chi da un canto riteneva l'aggettivo "essenziale" limitativo, che confermava la tradizionale visione del lavoro della donna extra-domestico quale attività residuale. D'altra parte, prevalse l'argomento del valore prioritario della famiglia, e la volontà di far riconoscere, nella stessa disposizione, la funzione sociale della maternità. Grazie al compromesso raggiunto tra le

varie forze politiche venne sancito l'art. 37 Cost. che afferma finalmente l'uguaglianza delle donne nel lavoro che, da sempre, le norme e i fatti, avevano loro negata:

“ La donna lavoratrice ha gli stessi diritti degli uomini 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.”

Tuttavia, nonostante l'ampio respiro del dettato costituzionale la cultura maschilista dominante ha lasciato spazio a quelle interpretazioni riduttive o vanificanti che, per molti anni, hanno fatto da copertura formale alla sostanziale disapplicazione dell'art. 37 Cost.. Pertanto, per realizzare la parità formale e favorire l'uguaglianza sostanziale delle donne in campo lavorativo è stato necessario, nel corso del tempo, il susseguirsi di interventi del legislatore e della Corte Costituzionale.

In particolare, si è dovuto attendere il 1963:

- per sancire la nullità del licenziamento per causa di matrimonio<sup>21</sup> e la nullità delle clausole di nubilato<sup>22</sup> (*ex* legge n. 7/1963.) che negavano alle lavoratrici il diritto fondamentale della personalità a contrarre matrimonio e a formarsi una famiglia;
- per prevedere che “la donna può accedere a tutte le cariche, professioni e impieghi pubblici (per es.: vigili urbani donne, donne ambasciatrici), compresa la magistratura, nei vari ruoli, carriere e categorie, senza limitazioni di mansioni e di svolgimento della carriera, salvo i requisiti stabiliti dalla legge.” (*ex* legge n. 66/1963)<sup>23</sup>.

Nel 1971 il legislatore è intervenuto:

- con la legge quadro n. 1044 sugli asili nido, per assicurare un'adeguata assistenza alle famiglie e per facilitare l'accesso della donna al mondo del lavoro.

---

<sup>21</sup> **Nullità del licenziamento per causa di matrimonio:** la legge n. 7 introduce una presunzione per sollevare la lavoratrice dall'onere di provare l'illecito motivo determinante il recesso. Infatti, licenziamento si presume disposto per causa di matrimonio quando intervenga nel periodo intercorrente tra la richiesta delle pubblicazioni e l'anno successivo alla celebrazione. La presunzione è assoluta, il datore di lavoro può superarla solo se è in grado di provare che il licenziamento è avvenuto, per esempio, per giusta causa dovuta a colpa grave della lavoratrice (altri esempi si vedano alla nota n. 21).

Nulle sono anche le dimissioni presentate dalla lavoratrice, nello stesso periodo in cui è prevista la nullità del licenziamento, ad eccezione del caso in cui la lavoratrice confermi, entro un mese, le proprie dimissioni davanti all'ufficio del lavoro.

<sup>22</sup> **Clausole di nubilato:** prevedevano l'obbligo per la donna di dimettersi in caso di matrimonio, o si presentavano sotto forma di dimissioni in bianco sottoscritte dalla lavoratrice all'atto dell'assunzione.

<sup>23</sup> Solo nel 2000 (con decreto legislativo n. 24) si è sancito l'accesso delle donne alle Forze Armate (es.: donne carabinieri, finanziere, nella Marina Militare, nell'Aeronautica Militare).

- con la legge 1204, volta ad assicurare la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri attraverso la previsione del divieto di licenziamento nel periodo c.d. protetto (dall'inizio della gravidanza fino al compimento di un anno di vita del bambino)<sup>24</sup>.

La legge stabilisce anche il divieto assoluto di far lavorare la donna nel periodo di astensione obbligatoria per maternità (che va dai due mesi precedenti alla data presunta del parto ai tre mesi successivi al parto), assicurando alla lavoratrice, nel corso di questo periodo, un trattamento economico, a carico dell'INPS, pari all'80% della retribuzione.

La legge prevede, inoltre, il diritto per la madre all'astensione facoltativa dal lavoro nel primo anno di vita del bambino e in occasione delle malattie del bimbo fino a tre anni (per un periodo massimo di sei mesi). Alla madre che si avvalga dell'astensione facoltativa spetta un'indennità, a carico dell'INPS, pari al 30% della retribuzione.

Infine, è sancito il diritto per la madre ai riposi giornalieri per allattamento durante il primo anno di vita del bambino (si tratta in sostanza del diritto ad un orario di lavoro ridotto).<sup>25</sup>

Una svolta decisiva nel senso del rafforzamento della pari dignità delle lavoratrici è stata impressa dalla legge n. 903 del 1977, sulla "parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro", approvata dal Parlamento con un larghissimo consenso politico. Con l'emanazione di questa legge il Parlamento ha dato attuazione alle Direttive CEE 75/117e 76/207.

La legge 903/1977 ha statuito la parità di trattamento economico e normativo tra uomini e donne, e ha promosso la parità delle lavoratrici favorendo una migliore ripartizione dei ruoli familiari.

Invero, la legge n. 903 riconosce alle donne il diritto di svolgere qualunque lavoro e di ricevere la stessa retribuzione degli uomini a parità di prestazioni richieste (e non in base al rendimento)<sup>26</sup>.

L'obiettivo della piena parificazione tra uomini e donne è perseguito attraverso la formulazione del divieto di qualunque forma di discriminazione del lavoratore (ma è più realistico dire della lavoratrice) nell'occupazione o nell'assegnazione di qualifiche o di

---

<sup>24</sup> Il divieto di licenziamento incontra alcuni limiti: è infatti consentito nell'ipotesi di giusta causa dovuta a colpa grave della lavoratrice; di cessazione dell'attività dell'azienda; di ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o di scadenza del termine; di esito negativo della prova.

D'altro canto, la lavoratrice può dimettersi, nel periodo in cui opera la nullità del licenziamento, purché le dimissioni siano convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro competente per territorio.

<sup>25</sup> La materia è ora regolata dal d. lgs. 26/3/2001 n. 151, emanato ai sensi della legge delega 8/3/2000 n. 53.

<sup>26</sup> In pratica, l'attuazione del principio della parità retributiva è stata realizzata dall'autonomia della contrattazione collettiva: si veda l'accordo interconfederale 16/7/1960.

mansioni anche se attuata attraverso il riferimento allo stato di famiglia (o di gravidanza) o anche attraverso annunci sui giornali<sup>27</sup>.

La legge prevede, in particolare, che ai fini della progressione di carriera i periodi di assenza dal servizio per gravidanza e puerperio contano nell'anzianità utile.

Inoltre, la legge n. 903/1977 ha l'obiettivo di parificare le condizioni di lavoro estendendo anche al padre alcuni diritti riconosciuti dalla l. 1204/1971 alla lavoratrice madre. Infatti la l. 903 attribuisce anche al padre, in alternativa alla madre, il diritto ad assentarsi dal lavoro in caso di malattia del bambino<sup>28</sup>.

Va sottolineato, poi, che la legge n. 903 estende ai lavoratori che abbiano adottato un bambino, o li abbiano ottenuti in affidamento preadottivo, i benefici previsti per i genitori naturali.

La legge n. 903/1977 ha perseguito l'obiettivo della parità di trattamento anche sul piano previdenziale (per es.: assegni familiari e pensione di reversibilità). Invero, la legge 903 sancisce che gli assegni familiari possono essere corrisposti, in alternativa, alla lavoratrice o al lavoratore. Inoltre, la legge n. 903 prevede che anche l'uomo, al pari della donna, può fruire della pensione di reversibilità del coniuge.

Va ricordato, infine, che la legge, pur non innalzando l'età pensionabile per le donne, che nella maggior parte dei casi rimane inferiore a quella degli uomini, prevede la possibilità per le lavoratrici di optare per la prosecuzione del rapporto di lavoro fino al limite di età previsto per gli uomini.

## **ORARIO DI LAVORO**

L'art. 1 del r.d.l. n. 692 del 1923 disponeva che “la durata massima normale della giornata di lavoro degli operai e degli impiegati nelle aziende industriali o commerciali di qualunque natura ... non potrà eccedere le 8 ore al giorno o le 48 settimanali di lavoro effettivo”.

Inoltre, il successivo art. 5 stabiliva che: “è autorizzata, quando vi sia accordo tra le parti, l'aggiunta alla giornata normale di lavoro di un periodo straordinario che non superi le 2 ore al giorno e le 12 ore settimanali,...il lavoro straordinario venga remunerato con un aumento di paga, su quella del lavoro ordinario, non inferiore al 10%”.

---

<sup>27</sup> Sono, tuttavia, previste alcune deroghe tassative a tali divieti: per es. per quelle attività della moda, dell'arte o dello spettacolo, nelle quali il sesso costituisce un requisito essenziale. Inoltre, per mansioni particolarmente pesanti, solo la contrattazione collettiva può consentire eventuali deroghe al principio.

<sup>28</sup> La Corte Costituzionale (sentenza n. 1 del 19/1/1987) ha parzialmente invalidato l'art. 7 della l. 903/1977 affermando che anche il padre ha diritto all'astensione obbligatoria dal lavoro e ai riposi giornalieri, ove la madre sia morta o non possa provvedere al bambino per grave infermità.

In particolare, l'art. 1 è stato interpretato intendendo la particella "o" come e, in quanto i due limiti sono stati intesi concorrenti e non alternativi. Invero, la settimana lavorativa poteva avere una durata massima normale di 48 ore, ripartite su 6 gg. di 8 ore, con il settimo giorno di riposo.

In conformità a tale interpretazione la successiva l. n. 370 del 1934 stabiliva che "il riposo di 24 ore consecutive deve essere dato la domenica", salvo specifiche eccezioni.

Questa interpretazione corrispondeva d'altronde anche all'art. 36 Cost. che ha evidentemente il fine di tutelare il diritto alla salute e all'integrità psico-fisica del lavoratore, garantito anche dall'art. 32 Cost.. Infatti, l'art. 36 Cost. prevede che: la legge deve determinare la durata massima assoluta della giornata lavorativa; il lavoratore ha diritto al riposo settimanale.

Nel corso degli anni successivi alla fine della II Guerra Mondiale, e fino a tutti gli anni '80, i contratti collettivi dei diversi settori economici, seppure in tempi differenziati, hanno progressivamente ridotto l'orario normale settimanale di lavoro ben al di sotto delle 48 ore legali, fino a raggiungere le 40 ore.

In particolare, si riportano qui di seguito, a titolo di esempio, alcune disposizioni del contratto collettivo nazionale di lavoro per gli addetti alle aziende tessili del 1973, che prevedeva:

"La durata dell'orario contrattuale è di 8 ore giornaliere e di 40 settimanali.

L'orario settimanale di 40 ore verrà normalmente distribuito nei primi 5 giorni della settimana; altre distribuzioni di orario, per singoli reparti o per stabilimento nell'ambito della settimana ..., saranno concordate tra le Direzioni Aziendali e le Rappresentanze Sindacali dei lavoratori.

E' considerato lavoro straordinario ...la prestazione eccedente l'orario giornaliero e settimanale contrattuale.

La prestazione di lavoro straordinario ha carattere volontario e potrà essere effettuata nel limite massimo individuale di 200 ore annue, e quando riguarda gruppi di lavoratori formerà oggetto di esame preventivo tra Direzione Aziendale e le Rappresentanze Sindacali aziendali.

Per ogni ora straordinaria, l'azienda corrisponderà al lavoratore una quota oraria della retribuzione ... maggiorata delle sottoelencate percentuali:

lavoro straordinario diurno:

per le prime 5 ore settimanali.....	30%
per ore successive .....	40%
lavoro straordinario notturno .....	50%"

## FERIE

Il r.d.l. 13/11/1924 n. 1825, all'art. 7, determinava la misura minima di ferie spettante all'impiegato<sup>29</sup>.

La Carta del Lavoro del 1927 affermava che “dopo un anno di ininterrotto servizio il prestatore d'opera nelle imprese a lavoro continuo, ha diritto ad un periodo annuo di riposo feriale retribuito”. Estremamente significativa è anche la previsione dell'istituto delle ferie come elemento essenziale del contenuto del contratto collettivo corporativo<sup>30</sup>.

Successivamente l'art. 2109 c.c., entrato in vigore nel 1942, ha sancito, in via generale, il diritto “ad un periodo annuale di ferie retribuite...dopo un anno di ininterrotto servizio”. Praticamente avevano diritto alle ferie solo i lavoratori assunti a tempo indeterminato e che lavoravano continuativamente per almeno un anno.

Il principio del diritto alle ferie irrinunciabili, affermato dall'art. 36 Cost., non trova riscontro nella legislazione precedente. In particolare, l'irrinunciabilità determina la nullità assoluta di ogni atto di disposizione avente ad oggetto il diritto alle ferie. Infatti, le ferie hanno lo scopo precipuo di permettere al lavoratore di rigenerare le sue energie psico-fisiche e di dedicarsi alle relazioni sociali e familiari.

Tuttavia, sia prima dell'entrata in vigore della Costituzione, avvenuta nel 1948, che successivamente, non era raro che il diritto alle ferie venisse trasformato in un'indennità sostitutiva. Invero, negli anni '60 si registrano numerose sentenze su controversie relative al mancato godimento delle ferie e al riconoscimento del diritto all'indennità sostitutiva. Infatti, il lavoratore talvolta rinunciava, in tutto o in parte, a godere delle ferie (o veniva indotto a farlo), in cambio di un compenso. Pertanto, il principio costituzionale dell'irrinunciabilità al periodo di riposo annuale è rimasto per lungo tempo inapplicato.

E' importante ricordare l'art. 5 della legge n. 230 del 1962, che ha esteso il diritto alle ferie, in proporzione al periodo lavorativo prestato, anche al lavoratore con rapporto di lavoro a tempo determinato, di durata inferiore all'anno.

La Corte Costituzionale è intervenuta sulla questione, con sentenza n. 66 del 10/5/1963, dichiarando incostituzionale l'inciso dell'art. 2109 c.c. “dopo un anno di ininterrotto servizio”. Pertanto, il diritto alle ferie sorge fin dall'inizio del rapporto di lavoro, accrescendosi progressivamente, in proporzione al servizio prestato e all'anzianità di servizio.

---

<sup>29</sup> Dieci giorni per anzianità di servizio inferiore a cinque anni; quindici per anzianità compresa tra cinque e quindici anni; venti per anzianità compresa tra quindici e venticinque anni; trenta per anzianità di servizio superiore ai venticinque anni.

<sup>30</sup> **Contratto collettivo corporativo:** stipulato da associazioni sindacali riconosciute dal regime fascista, con efficacia di legge per tutta la categoria.

Mancava una norma che, in generale, stabilisse una durata minima delle ferie, sebbene la Convenzione n. 52 dell'OIL<sup>31</sup> (Organizzazione Internazionale del Lavoro) del 1937 (ratificata dall'Italia nel 1952) stabilisse una durata minima di 6 giorni all'anno.

A questa mancanza suppliscono i contratti collettivi, determinando così un regime della durata delle ferie estremamente variabile da categoria a categoria.

La durata delle ferie prevista nei contratti collettivi dei vari settori, varia a seconda dell'anzianità di servizio e della qualifica del lavoratore (per es. si differenzia tra operai e impiegati, anche se il recente orientamento è quello di avvicinare il trattamento feriale degli operai a quello degli impiegati).

Da un'indagine svolta dal CNEL (Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro) nel 1965 risulta mediamente che l'operaio appena assunto aveva diritto a circa 12 gg. di ferie; dopo 10 anni di anzianità a 14 gg.; dopo 20 anni di servizio a 20 gg.; al massimo dell'anzianità l'operaio aveva diritto a circa 10 giorni in meno rispetto all'impiegato.

In particolare, il contratto collettivo nazionale del settore tessile del 1973 prevedeva per gli operai: “..il diritto ad un periodo di riposo di 4 settimane... Tre settimane saranno normalmente consecutive, mentre la quarta sarà goduta in separato periodo. ..La quarta settimana potrà essere goduta collettivamente in periodo da concordare tra Direzione Aziendale e Rappresentanze sindacali Aziendali o individualmente con accordo tra le parti interessate.

L'epoca di godimento delle tre settimane sarà in via normale stabilita, compatibilmente con le esigenze di lavoro, fra giugno e settembre.

All'operaio che non avrà maturato il diritto alle ferie intere spetterà un dodicesimo delle ferie per ogni mese o frazione di mese non inferiore a 15 giorni.

I giorni di ferie eventualmente non usufruiti per ragioni tecniche o esigenze produttive potranno essere convertiti in permessi retribuiti, oppure compensati con un'indennità sostitutiva corrispondente alla retribuzione di fatto dovuta per le giornate di ferie non godute.”

D'altro canto, lo stesso contratto collettivo nazionale del 1973 prevedeva per gli impiegati: “il diritto ad un periodo di riposo ..pari a:

- 4 settimane in caso di anzianità di servizio fino a 10 anni;
- 4 settimane più un giorno lavorativo, in caso di anzianità di servizio da oltre 10 anni e fino a 18 anni ;

---

<sup>31</sup> **OIL**: è un'agenzia specializzata delle Nazioni Unite che ha sede a Ginevra ed è stata costituita nel 1919, dopo la fine della I Guerra Mondiale. L'OIL persegue la promozione della giustizia sociale e il riconoscimento universale dei diritti umani. L'OIL formula, sotto forma di convenzioni e di raccomandazioni, le norme internazionali in materia di lavoro. Ha una struttura tripartita: lavoratori, imprenditori e Governi sono rappresentati con pari dignità.

- 5 settimane in caso di anzianità di servizio di oltre 18 anni.”

Da ultimo, si evidenzia che le clausole contrattuali sono identiche per operai e impiegati per quanto riguarda: l'epoca del godimento delle ferie; la possibilità di conversione delle ferie non godute in indennità sostitutiva.

### **ASSEGNI FAMILIARI**

Gli assegni familiari sono integrazioni salariali corrisposte ai lavoratori che hanno familiari a loro carico, in modo da contribuire ad adeguare, per quanto è possibile, il reddito di lavoro alle esigenze normali di vita del gruppo familiare.

Gli assegni familiari facevano la loro comparsa, per la prima volta, sotto forma di indennità di famiglia, negli anni immediatamente successivi alla guerra 1915-1918, per far fronte all'aumentato costo della vita. Tali indennità venivano concesse ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni e ad alcune categorie di impiegati privati.

Gli assegni familiari assumono carattere di generalità, nell'accordo tra la confederazione dei lavoratori dell'industria e quella degli industriali dell'11 ottobre 1934, volto ad integrare il salario dei lavoratori che avessero famiglia a carico. Con questo accordo venne istituita una Cassa nazionale per gli assegni familiari agli operai dell'industria, che doveva essere alimentata da contributi versati dai datori di lavoro a tale scopo.

Pertanto, l'istituto degli assegni familiari trae origine dalle associazioni professionali ma agli accordi confederali seguirono alcune disposizioni di legge che ne estendevano l'ambito, in particolare, va ricordato il Testo Unico in materia: il D.P.R. 30/5/1955 n. 797.

Gli assegni familiari oggi costituiscono una forma di attuazione del principio stabilito dall'art. 36 Cost. per cui la retribuzione del lavoratore deve essere “sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa”.

L'art. 9 della legge n. 903/1977, al fine di garantire la parità di trattamento, ha sancito che gli assegni familiari “possono essere corrisposti, in alternativa alla donna lavoratrice o pensionata alle stesse condizioni e con gli stessi limiti previsti per il lavoratore o pensionato”.

## **BIBLIOGRAFIA GENERALE**

- Seta di Como, articolo di A. Caldarini in “Le opere e i giorni” a cura della Banca Popolare di Bergamo ,1983
- Scuola elementare S. Michele, classe IV, Ricerca storica dal 1960 ad oggi, a.s. 1999-2000
- Angela Frattolillo, L’opera educativa e sociale di Angiola Bianchini nella Fano di fine ‘800, Grapho 5 Fano 2005
- Enciclopedia Rizzoli
- Maria Francesca Chiodi, Le filande marchigiane fra Ottocento e Novecento, Fototeca della Regione Marche
- Renzo Savelli, Filande e filandaie a Fossombrone, Editrice Sindacale Italiana, Roma 1981
- AA.VV., Tecnologia dell’abbigliamento: dalla fibra all’abito, Editoriale ASCONTEX 1999
- Giorgio Pedrocco e Paolo Sorcinelli, Filandaie partigiani portolotti tra storia e memoria, Sezioni di Pesaro dell’anpi, anppia, irsmlm-Pesaro 1981
- Alberto De Bernardi, Scipione Guarracino, La conoscenza storica vol.2 ,Edizioni Scolastiche Bruno Mondatori, Torino 2000
- Mario Palazzo, Margherita Bergese, Clio Explorer, corso di storia ,Editrice La Scuola, Brescia 2003
- C.G.I.L. Fano, Cronaca di una vertenza: CIA (raccolta completa di documenti) 1987
- Sono stati consultati anche vari siti Internet sia a casa che a scuola

## **BIBLIOGRAFIA CAPITOLO 7**

- Ballestrero Maria Vittoria, Donne (lavoro delle), Digesto delle discipline privatistiche, sez. commerciale, Utet, Torino, 1990, p. 151 ss.
- Camera – Fabietti, Dal 1848 ai giorni nostri, Storia vol. 3, Zanichelli, Bologna, 1980, p. 242 ss.
- Carabelli Umberto – Leccese Vito, Legge autonomia collettiva e autonomia individuale nella disciplina dell’orario di lavoro in Italia, Rapporto sull’Italia presentato al Seminario di ricerca europea di Bordeaux, 2002.
- Ghera Edoardo, Diritto del lavoro, Cacucci Editore, Bari, 2003.
- Giugni Gino, Diritto sindacale, Cacucci Editore, Bari, 2004.
- Graditone, “Storia del sindacalismo”, III, Italia, vol. II, 1959, Giuffrè.
- Pera Giuseppe, Diritto del lavoro, Cedam, Padova, 1991.

- Sandulli Pasquale, Ferie dei lavoratori, Enciclopedia del diritto, vol. XVII, Giuffrè, Milano, 1968, p. 181 ss.
- Simi Valente, Assegni familiari, Enciclopedia del diritto, Giuffrè, Milano, 1958, p. 294 ss.
- Treu Tiziano, Commentario della Costituzione, art. 37, Zanichelli, Bologna, 1979, p.151 ss.

# AUTORI DEL LAVORO-RICERCA

BACCHIOCCHI Ilaria  
BAKKAR Khadija  
BERNUCCI Cristina  
BISBOCCI Catia  
CARLETTI Manuela  
CECCARELLI Cristina  
CELOALIAJ Lambika  
DEL TUTTO Claudia  
GIULIANI Lucia  
NOBILINI Erica  
PAOLONI Elena

PIERLEONI Melissa  
ROSA Alessia  
SBERNINI Benedetta  
SERRETTI Jenny  
TALEVI Sara  
TOMASETTI Martina  
TOMASSINI Elisa  
TONTINI Margherita  
TUTINO Giuseppa  
VOLPI Chiara

## GUIDATI DAI PROFESSORI:

Zoni Liuba: per ricerche storiche e scritti  
Giacomini Carmen: per elaborazione grafica  
Bonci Cinzia: per il settore legislativo

