

IL FEMMINISMO SINDACALE DEGLI ANNI SETTANTA*

Fiamma Lussana

1. «*Donne senza qualità*»: lavoro, doppio lavoro, lavoro nero. Per la singolarità del suo messaggio culturale e della sua pratica politica, l'esperienza del femminismo sindacale avrà, fra la metà degli anni Settanta e i primi anni del decennio successivo, una forza d'urto dirompente. Soprattutto per quanto riguarda l'esperienza dei corsi 150 ore, la vicenda del femminismo nel sindacato, sia in termini di cultura politica e del lavoro che di nuove strategie del pensiero femminista, si configura come una piccola rivoluzione. Crea cioè un imprevisto e folgorante corto circuito fra due mondi contrapposti: quello del sindacato, simbolo vivente della più forte tradizione emancipazionista del movimento operaio italiano, e quello del movimento femminista, che è nato proprio attaccando e negando quella tradizione per affermare un progetto politico alternativo. Certo, malgrado la sua proposta originale, il femminismo sindacale è stato un fenomeno circoscritto nel tempo. Non è durato e non è riuscito a scalfire se non in parte la scorza dura dell'organizzazione sindacale, la roccaforte più solida e più compatta della democrazia partecipativa, ma è stata pur sempre una rivoluzione¹.

* Il presente saggio è una versione ampliata del capitolo «Femminismo sindacale», che compare nel volume: F. Lussana, *Il movimento femminista in Italia. Esperienze, storie, memorie (1965-1980)*, Roma, Carocci, 2012.

¹ Sulla vicenda del femminismo sindacale, cfr. *Donna società sindacato*, numero monografico, «Quaderni di Rassegna sindacale», 1975, n. 54-55; *La «Questione femminile», oggi*, in «Flm Notizie», 1976, n. 105; P. Piva, *La condizione della donna nelle 150 ore*, in «Inchiesta», maggio-giugno 1977, supplemento socio-economico, pp. 52-53, e schede sui corsi delle donne, pp. 53-54; Id., *Il movimento femminista e il sindacato*, in *Lessico politico delle donne. Teorie del femminismo*, voce *Doppia militanza*, a cura e con una lettura di M. Fraire, Milano, Fondazione Badaracco-Franco Angeli, 2002, pp. 142-148 (I ed. Milano, Gulliver, 1978-1979); *La donna tra casa e lavoro*, a cura della Flm, in «I Consigli», Quaderni, 1978, n. 4; F. Bocchio, A. Torchi, *L'acqua in gabbia. Voci di donne dentro il sindacato*, Milano, La Salamandra, 1979; C. Cavagna, A. Cinato, F. Pregnotato Rotta-Loria, a cura di, *La spina all'occhiello. Esperienza dell'Intercategoriale donne Cgil-Cisl-Uil attraverso i documenti. 1975-78*, Torino, Musolini, 1979; Coordinamento donne Flm di Napoli, *Spezzare il cerchio. Il rapporto difficile tra casa e fabbrica nelle esperienze di alcune donne*, Napoli, Cooperativa

Macrocosmo maschile, microcosmo femminile, sindacato «maschilista»², movimento femminista, uguaglianza dei lavoratori, differenza delle donne: il femminismo sindacale nasce dall'urto fra universi apparentemente inconciliabili. Ne verrà fuori una nuova filosofia capace di mettere in discussione all'interno dell'organizzazione sindacale alcuni principi ritenuti intoccabili e di far nascere, dentro al movimento femminista, una pratica politica inattesa. Le origini del femminismo sindacale, come sempre quando si tratta di fenomeni così innovativi, vanno cercate lontano, risalendo almeno alle lotte operaie dell'inizio degli anni Sessanta e a quelle dell'«autunno caldo», che tanta parte avevano avuto nel modificare profondamente la strategia del sindacato italiano. Un sindacato, di questo ci si accorse nel '68 e nel '69, che garantiva e tutelava i diritti dei lavoratori, ma che aveva perso il contatto con gli operai comuni addetti alla catena di montaggio, con l'anello debole del sistema produttivo fatto di emigrati, operai non specializzati, operai-macchina che in tasca non avevano tessere di partiti o sindacati e che non si sentivano garantiti da niente e da nessuno. Di donne allora nessuno parlava.

All'inizio degli anni Sessanta, alcuni anni prima che gli operai comuni dell'«autunno caldo» chiedessero uguaglianza per tutti, e anticipando per certi versi il pensiero femminista, che prende le mosse alla metà del decennio mettendo sotto accusa proprio la tradizione paritaria dell'emancipazionismo, le sindacaliste della Cgil avevano cominciato a denunciare i limiti di una politica sindacale basata sull'«egualitarismo». Dopo la battaglia per la parità salariale³, conquistata per le operaie dell'industria nel luglio del 1960, le donne della

Sintesi, 1979; Federazione regionale Cgil-Cisl-Uil del Piemonte, *Il sindacato di Eva. L'attività dell'intercategoriale donne Cgil-Cisl-Uil e dei coordinamenti donne di diverse categorie, documenti 1978-81*, Torino, Centrostamp Flm-Piemonte, 1981; Cgil-Cisl-Uil Donne, Fondazione Istituto Gramsci-Archivio storico delle donne «Camilla Ravera», *Le donne nel sindacato italiano: gli anni del femminismo. Atti del seminario, Roma, 31 ottobre 1998* (dattiloscritto); M.L. Righi, *L'azione delle donne nella Cgil: 1944-1980*, in *Donne nella CGIL. Una storia lunga un secolo. 100 anni di lotte per la dignità, i diritti e la libertà femminile*, a cura di L. Motti, presentazione di B. Leone, Roma, Ediesse, 2006, pp. 225-245; N. Giorda, a cura di, *Fare la differenza. L'esperienza dell'Intercategoriale donne di Torino 1975-1986*, Torino, Angelo Manzoni, 2007; E. Guerra, *Una nuova presenza delle donne tra femminismo e sindacato. La vicenda della CGIL*, in G. Chianese, a cura di, *Mondi femminili in cento anni di sindacato*, Roma, Ediesse, 2008, vol. II, pp. 217-265; G. Cereseto, A. Frisone, L. Varlese, *Non è un gioco da ragazze. Femminismo e sindacato: i Coordinamenti donne Flm*, presentazione di A. Giacobbe, prefazione di A. Rossi-Doria, Roma, Ediesse, 2009; G. Gaballo, *Cercare acqua e trovare petrolio. I corsi 150 ore delle donne*, in «Quaderno di storia contemporanea», 2009, n. 46, pp. 170-191.

² L'espressione è usata da A. Accornero nel suo *La parabola del sindacato. Ascesa e declino di una cultura*, Bologna, Il Mulino, 1992, p. 22.

³ Maria Luisa Righi ricostruisce la lotta per la conquista della parità salariale fra donne e uomini all'interno del sindacato a partire dalla seconda metà degli anni Cinquanta nel suo saggio *Il lavoro delle donne e le politiche del sindacato: dal boom economico alla crisi egli*

Cgil chiedevano il superamento di un'impostazione egualitaria che, dal punto di vista della rigidità degli orari e dell'organizzazione del lavoro, nei fatti non favoriva, ma penalizzava le donne. Non c'è eguaglianza più diseguale di quella che non tiene conto dei bisogni e delle specifiche esigenze femminili. Ovvero, una «parità» applicata con l'accetta si traduce in una nuova e più subdola disuguaglianza.

Durante la III Conferenza nazionale delle donne lavoratrici, che si era tenuta a Roma nel novembre del '62, Donatella Turtura, da poco nominata responsabile dell'Ufficio lavoratrici della Cgil, aveva pubblicamente attaccato l'idea di una parità salariale che non tenesse conto della diversità fra uomo e donna. Ugual salario per uguale lavoro era una formula ambigua che rischiava di creare nuove disparità. Perché il lavoro delle donne è qualitativamente diverso da quello dell'uomo, ha un peso e un valore specifico che vanno del tutto sganciati «da criteri ed impostazioni paritarie». Ritmi di lavoro, orari, mansioni femminili pesano sul prodotto finale del lavoro, determinando quel *quid non quantificabile*, ma tangibile che è l'apporto specifico delle donne alla produzione. Nel calcolo del salario nominale deve dunque rientrare la valutazione del «contributo che la donna, in quanto tale, con il suo lavoro, dà alla produzione e alla formazione del reddito nazionale»⁴. Oltre la parità: questa era stata la linea coraggiosa e controcorrente dell'Ufficio lavoratrici della Cgil, la struttura che aveva da poco sostituito la vecchia Commissione femminile⁵.

Con le lotte del '68 studentesco e dell'«autunno caldo», il sindacato aveva accolto l'istanza egualitaria che veniva dagli operai comuni. Si era accorto che non c'è solo la classe operaia politicizzata e sindacalizzata, che non c'è vera democrazia se non si guarda ai ceti deboli, agli operai-massa, ai giovani. Se voleva essere davvero democratico, il sindacato dei lavoratori doveva guardare anche a quelli che lavoravano senza nessuna garanzia o che il lavoro addirittura non l'avevano. In comune con gli studenti, gli operai-massa avevano la stessa rabbia contro una logica di mercato basata sulla crescita dei profitti e sull'incremento della meccanizzazione, contro un sistema di potere che garantiva pochi a scapito di molti, contro quella bruciante disuguaglianza che scavava solchi

anni Settanta, in *Mondi femminili in cento anni di sindacato*, Roma, Ediesse, 2008, vol. I, pp. 133 sgg.

⁴ Cfr. Relazione di D. Turtura, *I diritti della donna lavoratrice nella società nazionale e il riconoscimento del valore obiettivo del suo lavoro*, III Conferenza nazionale delle donne lavoratrici, Roma, Teatro Eliseo, 9-11 novembre 1962, a cura di Cgil-Sezione Stampa e propaganda, Roma, s.d. [ma 1963], pp. 23-24. Per un profilo di Donatella Turtura cfr. M.L. Righi, *Percorsi pubblici, passioni private*, in *Il sindacato scelta di vita. In ricordo di Donatella Turtura*, supplemento a «Rassegna sindacale», 16 dicembre 1996.

⁵ I limiti del paradigma «egualitario» riferito al lavoro femminile saranno colti in seguito anche da Maria Lorini, che nel 1972 sostituirà Donatella Turtura all'Ufficio lavoratrici della Cgil (cfr. M. Lorini, *Valutazione del lavoro e ruolo della donna oggi in Italia*, in «Quaderni di Rassegna sindacale», 1975, n. 54-55).

sempre piú profondi anche all'interno della classe operaia, alzando steccati fra operai specializzati, cui spettavano incentivi normativi e salariali, e operai comuni, schiacciati dai ritmi ossessivi delle macchine e forti solo della loro disperazione. Di donne si continuava a non parlare. L'«altra metà della fabbrica» c'è ma non si vede⁶.

Fra il '68 e il '73, alcuni settori produttivi dove le donne sono da sempre largamente presenti, come il tessile-abbigliamento o il commercio, avevano ottenuto rinnovi contrattuali favorevoli ma, proprio con l'inizio degli anni Settanta, la rappresentanza femminile ai vertici delle organizzazioni sindacali diventa sempre piú irrilevante. E sia nel sindacato che nel mercato del lavoro si impone una logica «maschiocentrica»: sono i lavoratori maschi adulti l'unica categoria da proteggere e tutelare. Le donne non esistono. Neppure la riforma della legge sul lavoro a domicilio del dicembre '73⁷, che riguarda un'area produttiva in gran parte trainata dalle donne, è stata assunta dal sindacato come una battaglia strategica. In Emilia Romagna e in Toscana, sono state soprattutto le militanti dell'Unione donne italiane (Udi) e dei partiti della sinistra storica a farsene carico.

Le donne occupano l'ultimo posto della scala salariale, hanno poche opportunità di carriera e di qualificazione professionale, si portano dentro la rabbia sorda di chi lavora due volte, a casa e fuori, ma viene considerato metà. Marginali, sottopagate, non rappresentate. Solo a metà degli anni Settanta, nel mercato del lavoro e dentro le organizzazioni sindacali, le donne cominciano a chiedere nuove regole democratiche che partano dai loro bisogni concreti e, fra mille ostacoli, assumono la contraddizione uomo-donna come punto di partenza per tutte le loro rivendicazioni. Perché ora? Cosa è cambiato in questi anni? Come è stato possibile portare il pensiero femminista dentro al sindacato, conciliare l'uguaglianza del diritto con la differenza di fatto?

La grande mobilitazione del popolo del «no», sceso in piazza nel '74 per difendere la legge sul divorzio, il pronunciamento dell'Onu che proclama il 1975 anno internazionale della donna spingendo i governi dei paesi membri, le istituzioni, i partiti politici a promuovere iniziative sul tema dell'emancipazione femminile, il nuovo protagonismo delle donne che, nel '75 e nel '76, hanno riempito le strade di Roma chiedendo la depenalizzazione dell'aborto, l'onda lunga del movimento femminista che, con le sue interne contraddizioni, è però riuscito a cambiare il senso comune occupando, malgrado la riluttanza di molti

⁶ Le lotte delle lavoratrici, soprattutto delle piú giovani, durante il biennio '68-'69, sono numerose e documentate ma, anche nelle analisi sociologiche piú avvertite riferite a quegli anni, le donne sono «invisibili». Si parla genericamente di «lavoratori», di «operai». Di donne lavoratrici quasi mai (cfr. Righi, *Il lavoro delle donne e le politiche del sindacato*, cit., pp. 147 sgg.).

⁷ Legge 18 dicembre 1973, n. 877, «Nuove norme per la tutela del lavoro a domicilio». La legge sostituisce la precedente normativa sul lavoro a domicilio del 1958.

gruppi e collettivi, le piazze e i *media*, sono il lungo retroterra del femminismo sindacale italiano, che resta una delle esperienze più singolari e più straordinarie di un movimento delle donne che chiede uguaglianza di diritti, ma anche diritto di esistenza. Di chi continua a reclamare il «pane» senza rinunciare a volere anche le «rose». Paola Piva, che all'epoca lavorava alla Flm nazionale, così ricorda quegli anni:

Dentro il sindacato unitario [...] era cresciuto un altro movimento: le donne. [...] Il 1975 era stato un anno straordinario per il femminismo, da piccoli gruppi ed esperienze di avanguardia si andava diffondendo ovunque, contagiando l'Udi e le donne cattoliche. I radicali avevano raccolto 600 mila firme per il referendum sull'aborto, il Pci aveva presentato una proposta di legge, la Corte costituzionale aveva legalizzato l'aborto terapeutico, il Parlamento aveva approvato la riforma del diritto di famiglia, il 6 dicembre 1975 a Roma si era svolta la prima grande manifestazione di massa per «Aborto libero, gratuito, assistito». Era la prima volta che andavo a un corteo di sole donne; faceva impressione quella massa enorme saltellante e urlante slogan strani. Mi unii al coro che diceva «aborto libero», con una certa fatica, perché collegavo l'idea di libertà a cose belle non alla soppressione di un feto; feci silenzio quando le altre gridarono «l'utero è mio e lo gestisco io». Ma l'esperienza fu travolgente, convinta com'ero che solo una grande forza poteva arginare lo strapotere del maschilismo, presente ovunque, a destra e a sinistra, nelle élites e nelle masse. Per me, come per tante altre, quel corteo consentì di trasferire in politica alcune sofferenze vissute fino ad allora a livello personale⁸.

Può un fiume in piena, come quello delle grandi manifestazioni di metà decennio, carico di rabbia, tensione, emozione, ma anche di allegria, goliardia, utopia, diventare un movimento capace di cambiare non solo la vita di chi ci si tuffa dentro, ma anche la storia? Può il femminismo essere un'arma per fare politica nel sindacato, nei partiti, nelle istituzioni partendo da sé? Cercando cioè di scalfire dall'interno la crosta dura di una tradizione che ha reso il rapporto fra i sessi sempre più sclerotizzato? Perché quando si dice donna si intende madre, bambinaia, domestica, lavoratrice, militante politica, sindacalista, femminista e tutti danno per scontato che una donna può essere tutte queste cose insieme mentre l'uomo è sempre un uomo e basta? L'esperienza del femminismo sindacale nasce e si sviluppa a partire da queste domande.

Il femminismo agguerrito nelle piazze aveva aperto una crepa profonda fra i diversi gruppi e collettivi, fra quelle che gridavano slogan per l'aborto libero, gratuito e assistito e quelle che vedevano invece nella legge che stava per essere approvata e nell'aborto praticato negli ospedali una trappola mortifera. Per tutta una generazione di donne che lavorano nel sindacato, a contatto con la durezza quotidiana di ritmi pressanti, vertenze contrattuali, disparità di

⁸ Archivio storico nazionale della Csil, *MemoriaOnline*, in www.cisl.it/arc.storico, link Paola Piva, *ovvero: storia essenziale di una fimmina un po' troppo... anomala*, intervista di I. Camerini.

trattamento normativo e salariale, per quelle che vivono la contraddizione del rapporto uomo-donna, a casa e dentro la fabbrica, come una fatalità da cui non ci si sottrae, il femminismo visibile, quello delle manifestazioni che riempiono le piazze, è come una rivelazione. Molte di loro si accorgono che il femminismo non è solo una corrente di pensiero radicale e trasgressiva: sul tema cruciale dell'aborto e poi su quello della violenza sessuale, una parte dei diversi gruppi e collettivi sceglie di uscire fuori dal cerchio chiuso della pratica autoriflessiva e di guardare fuori. L'incontro col femminismo e con le sue pratiche, per molte casalinghe, impiegate, operaie, militanti dei partiti della sinistra storica, sindacaliste comincia proprio ora, a metà degli anni Settanta, quando il movimento femminista inizia a diventare diffuso.

Non bastano però la crescita della società civile e la nuova coscienza delle donne a spiegare le origini del femminismo sindacale. La domanda di cambiamento che, all'interno del sindacato e del mondo del lavoro, viene dalle donne ha a che fare anche con la nuova situazione economica e politica che, fin dall'inizio del decennio, con la grave crisi petrolifera e l'aumento dell'inflazione, condiziona a lungo, in Italia come altrove, gli assetti economico-finanziari dei maggiori paesi capitalistici e si ripercuoterà negativamente anche sull'occupazione. Si incrina la crescita economica che dal dopoguerra era stata prorompente e incontrastata e si rompe il ciclo virtuoso scaturito dagli accordi di Bretton Woods, sottoscritti durante il secondo conflitto mondiale dalle potenze alleate ed entrato in vigore a guerra conclusa con la creazione della Banca mondiale e del Fondo monetario internazionale (Fmi). Quel sistema di regole stabilizzava ed equilibrava le politiche monetarie delle nazioni aderenti eleggendo il dollaro come moneta principale e imponendo a ciascun paese di definire il proprio tasso di cambio secondo un valore fisso che poteva oscillare solo lievemente rispetto alla moneta americana. Sviluppo e interdipendenza nel sistema economico-finanziario internazionale erano durati venticinque anni favorendo la ricostruzione postbellica e l'industrializzazione. Finisce la breve «età dell'oro» del Novecento e iniziano quelli che Eric J. Hobsbawm ha chiamato i decenni di crisi, l'epoca contemporanea segnata dal passaggio da una crisi all'altra, senza soluzione di continuità⁹.

Nell'occupazione femminile, come sempre nelle epoche di crisi, squilibri e contraddizioni si riflettono al massimo grado: la ristrutturazione produttiva dell'inizio del decennio Settanta si è tradotta in una progressiva espansione del settore dei servizi, penalizzando il lavoro manuale e artigianale. La terza-

⁹ È nota la periodizzazione scelta da Hobsbawm per descrivere il «secolo breve»: dopo l'«età della catastrofe» delle due guerre mondiali inizia la breve fase della ricostruzione postbellica e della crescita economica delle maggiori potenze capitalistiche: l'«età dell'oro» si interrompe traumaticamente con la crisi petrolifera del 1973 e comincia «la frana» del mondo contemporaneo, segnato dal passaggio «da un'epoca di crisi a un'altra epoca di crisi» (E.J. Hobsbawm, *Il secolo breve*, Milano, Rizzoli, 1995, p. 18).

rizzazione del mercato del lavoro ha assunto da subito un carattere sessuato: sono soprattutto donne i nuovi «colletti bianchi» degli anni Settanta. Ma la cosiddetta *femminilizzazione* del settore dei servizi è un fenomeno contraddittorio: cresce la quantità di forza-lavoro femminile, ma diminuisce il suo livello di qualificazione contribuendo così a incrementare il fenomeno più generale della «proletarizzazione dei servizi»¹⁰.

L'accentuata polarizzazione fra un Nord industrializzato e un Sud sempre più arretrato e una riconversione produttiva che, come si vedrà, sarà sempre più dominata dalla crescente flessibilità del lavoro e dal proliferare di ampie zone di lavoro sommerso, clandestino, non garantito, sono lo scenario economico-sociale tipico della seconda metà del decennio. È vero in generale che il passaggio dalla rigidità alla flessibilità del mercato del lavoro è un fenomeno vitale nell'economia del paese e che il decentramento produttivo e la diffusione delle piccole imprese sono considerati un fenomeno dinamico e innovativo di quegli anni. Ma per le donne tali spinte propulsive diventano invece un fattore di regressione che coincide con la nascita di nuove forme di precariato e di debolezza¹¹. Lo schema del lavoro femminile che si perfeziona nel corso degli anni Settanta si può riassumere nella formula: più lavoro nero, meno potere. Le donne tappano i buchi, riempiono quei vuoti del mercato produttivo che non hanno bisogno di forza-lavoro altamente qualificata. Sono i nuovi operai-massa che irrompono nelle fabbriche e nel pubblico impiego. Lavorano per lavorare, per contribuire anche loro a mandare avanti la baracca, senza aspettative di crescita normativa o stipendiale, senza gratificazioni, senza un'adeguata protezione. Le nuove impiegate, le operaie, le lavoranti a domicilio degli anni Settanta sono «donne senza qualità».

2. *Il femminismo in fabbrica: separate o separate in casa?* Quando nasce il femminismo sindacale? Secondo le testimonianze coeve e i pochi studi che finora hanno trattato questo argomento, le prime esperienze sarebbero tutte databili a partire dalla metà degli anni Settanta. In realtà, i nuovi documenti oggi disponibili negli archivi del femminismo ci aiutano a retrodatare l'inizio di tale

¹⁰ Su questi aspetti cfr. tra gli altri M. Paci, *I mutamenti della stratificazione sociale*, in *Storia dell'Italia repubblicana*, vol. III, *L'Italia nella crisi mondiale. L'ultimo ventennio*, t. I, *Economia e società*, Torino, Einaudi, 1996, pp. 699 sgg., e R. Crompton, *Classi sociali e stratificazione*, Bologna, Il Mulino, 1999.

¹¹ Per la situazione delle donne nel mercato del lavoro cfr. F. Padoa Schioppa Kostoris, *La forza lavoro femminile*, Bologna, Il Mulino, 1977; L. Frey, R. Livraghi, *Sviluppo umano e lavoro femminile*, Milano, Franco Angeli, 1992; G. Altieri, *L'occupazione femminile*, in *Le dimensioni della disuguaglianza. Rapporto della Fondazione Cespe sulla disuguaglianza sociale in Italia*, a cura di M. Paci, Bologna, Il Mulino, 1993; *Dimensione di genere e lavoro sommerso. Indagine sulla partecipazione femminile al lavoro nero e irregolare*, progetto di ricerca dell'Isfol, sotto la responsabilità scientifica di L. Frey, Roma, Isfol, 2007.

fenomeno situando la sua nascita all'inizio del decennio. È inoltre possibile affermare che il femminismo sindacale non comincia dentro al sindacato, ma si afferma per iniziativa di alcuni gruppi femministi che operano soprattutto nell'Italia del Nord e che dunque, per storia e collocazione territoriale, sono più sensibili ai problemi della vita di fabbrica, alla ferocia delle condizioni di lavoro delle donne e a come la durezza di tale situazione condizioni negativamente il loro corpo e la loro libertà. Il retroterra storico del fenomeno si colloca sulla scia del '68 studentesco e dell'«autunno caldo», quando, in alcune grandi fabbriche del Nord, come la Fiat a Torino o la Pirelli a Milano, accanto alle organizzazioni sindacali tradizionali nascono i Comitati unitari di base operai-studenti. Il loro fine è denunciare lo sfruttamento degli operai da parte del padronato, mobilitando i lavoratori con il metodo dell'azione diretta e agendo da stimolo nei confronti del sindacato.

Nella primavera del 1970, il Cub della fabbrica Borletti diffonde i risultati di un'inchiesta sulle condizioni di vita delle operaie, svolta nella fabbrica milanese fra il giugno e il luglio dell'anno precedente¹². Alla Borletti le donne hanno alle spalle una lunga tradizione di lotte, a cominciare dagli scioperi del marzo 1943 contro il carovita, quando a mobilitarsi era stato l'intero reparto spoletteria. E nascerà lì, dopo la metà degli anni Settanta, il Collettivo donne della Borletti. L'inchiesta del Cub, a cui collabora anche un collettivo di sociologi e medici, è uno dei primi documenti che si propongono di fornire un quadro oggettivo della vita di fabbrica dal punto di vista delle donne. Il suo scopo è la presa di coscienza da parte delle lavoratrici, la maggior parte delle quali sono addette alla catena di montaggio, di quanto le drammatiche condizioni di lavoro – ritmi pressanti, isolamento, ambiente malsano – abbiano pesanti conseguenze sulla loro salute e la loro vita affettiva. La conoscenza della propria condizione di lavoro deve diventare uno strumento per cambiare anche la vita. Chi è l'operaia della Borletti? L'inchiesta del Cub ne traccia un *identikit*:

È giovane nella maggior parte dei casi (l'80% delle intervistate ha una età inferiore ai 35 anni). Proviene dalle più svariate regioni, molte sono meridionali, il 30% circa è di origine lombarda. 56 donne su 100 vivono in Milano città, 44 su 100 fuori città, alcune in paesi di altre provincie. Circa la metà delle intervistate sono sposate e con figli spesso in tenera età. SOLO UNA PICCOLA PERCENTUALE, IL 10% CIRCA, HA POTUTO COMPLETARE LA SCUOLA MEDIA INFERIORE. Il marito lavora come operaio, in pochissimi casi ha una qualifica di impiegato o fa un lavoro in proprio. Il 70% ha cominciato a lavorare prima dei 20 anni. Di questo 70%, il 33% ha iniziato a lavorare prima dei 14 anni e il 6% addirittura tra i 10 e i 12 anni¹³.

¹² Fondazione Elvira Badaracco, Studi e documentazione delle donne (d'ora in poi FEB), *Archivio del femminismo*, b. 30, f. 2, *Le condizioni di vita delle operaie alla Borletti, inchiesta svolta dal C.U.B. Borletti su 150 lavoratori, con la collaborazione di un collettivo di sociologi e medici*, Milano, 26 marzo 1970.

¹³ Ivi, p. 2 (la sottolineatura e il maiuscolo sono nel testo).

Come lavora in fabbrica e quanto tempo le rimane per la famiglia?

Il 70% delle donne che abbiamo intervistato hanno detto:

- «i ritmi aumentano continuamente». [...]

Altre risposte significative sono:

- «si sta dietro ai pezzi e non si pensa più»

- «quando si arriva a una nuova catena i ritmi sono già aumentati»

- «ci spremono come limoni»

- «ci considerano come macchine da sfruttare». [...]

L'85% delle donne sposate con figli non può dedicare più di due ore al giorno alla loro educazione, e di questo 85% il 18% ha meno di una ora da dedicare ai propri figli¹⁴.

Il 90 per cento delle operaie è «agitata, triste, irritata». L'83 per cento soffre di mal di testa. E sono in molte a denunciare disturbi mestruali, insoddisfazione nei rapporti sessuali, disturbi alle vie respiratorie, tensione nervosa ed emotiva «che può arrivare anche a forme di angoscia»¹⁵. Un altro documento sulla condizione della donna in fabbrica, presumibilmente di poco successivo all'inchiesta condotta alla Borletti, reca la firma «dal Gruppo femminista di Milano, un gruppo di operaie della Sit-Siemens». Anche qui si denuncia il lavoro a cottimo delle operaie, il salario più basso rispetto a quello degli uomini, l'incertezza del posto di lavoro e soprattutto l'intollerabile doppio lavoro delle donne che, tornate a casa sfinite dopo le otto ore in fabbrica, devono «lavare, stirare, accudire figli e marito». Sono «sfruttate nel ruolo di casalinghe e madri, senza che tutto questo venga riconosciuto come un vero lavoro». Le organizzazioni sindacali e tutti i lavoratori devono prendere coscienza di questa situazione: troviamo in questo documento una prima ferma presa di posizione verso il «padrone» che sfrutta le donne e verso il sindacato che non sembra farci molto caso¹⁶.

Tra il settembre e l'ottobre del 1972 nasce la Federazione lavoratori metalmeccanici (Flm), il sindacato unitario delle tre federazioni dei lavoratori metalmeccanici Fiom, Fim e Uilm, che erano parte a loro volta della Federazione Cgil, Cisl e Uil. Primo importante compito della Flm, esempio fra i più interessanti di integrazione categoriale, è la vertenza per il rinnovo del contratto dei lavoratori metalmeccanici, che sarà siglato nel 1973. L'egualitarismo è la filosofia che ispira il nuovo contratto, i cui punti principali sono la parità normativa e salariale fra operai e impiegati, il diritto al controllo delle condizioni di lavoro per garantire la salubrità dell'ambiente e scongiurare rischi per la salute dei lavoratori, il riconoscimento del diritto allo studio attraverso permessi retri-

¹⁴ Ivi, pp. 3 e 4 (la sottolineatura è nel testo).

¹⁵ Cfr. ivi pp. 6-8.

¹⁶ FEB, *Archivio del femminismo*, b. 6, f. 15, Ristampa di documenti sulla condizione femminile (a cura del Movimento di lotta femminile di Bologna), Documento n. 16, *La donna in fabbrica*, s.d. [ma presumibilmente 1970], firmato «Dal Gruppo femminista di Milano, un gruppo di operaie della Sit-Siemens», ciclostilato.

buiti per partecipare a corsi di 150 ore da scaglionare in tre anni. Scopo di tali corsi, organizzati dal sindacato e da centri di formazione ad esso collegati, è consentire ai lavoratori il completamento degli studi. Come si vedrà, le 150 ore diventeranno invece un'occasione sorprendente di incontro e discussione contribuendo in modo decisivo non solo al compimento dell'istruzione scolastica di operai, operaie e casalinghe, ma soprattutto alla formazione civile e politica dei suoi partecipanti. Come ricorda Paola Piva:

Estate-autunno 1972 si prepara il rinnovo del contratto nazionale, dove si voleva inserire anche il diritto allo studio. In luglio vado a Madonna di Campiglio, sono formatrice nei corsi per delegati, 15 giorni con appresso una bimba di 10 mesi. Lì incontro i problemi di tanti giovani operai del nord, raccontano che di giorno lavorano e la sera vanno a scuola per conquistarsi un diploma, la fatica di stare svegli quattro ore sui banchi dopo 8 ore alla catena di montaggio, resistere per 4-5 anni studiando su testi antiquati, fatti per ragazzini. Sono d'accordo con loro, hanno diritto a studiare da adulti, valorizzando quello che imparano in fabbrica, perché il lavoro non è solo impegno fisico, è soprattutto maturazione umana. Del resto – penso in cuor mio – ho anch'io il mio doppio lavoro, di giorno al corso, sera e notte la mamma... Entriamo in sintonia, stendiamo i documenti che in autunno porteranno a inserire il diritto allo studio nella piattaforma contrattuale. In quegli anni si parlava di come realizzare l'utopia indicata da Marx: metà studio, metà lavoro per tutti. [...] Nel contratto entrano una riduzione di orario di 150 ore da spendere nell'arco di tre anni e per una formazione che duri almeno il doppio. A quel punto, bisognava conquistare un buon numero di corsi pagati dal Ministero e insegnanti di qualità. [...] All'epoca, per prendere il diploma dell'obbligo, le scuole serali duravano 1500 ore spalmate in tre anni, noi volevamo corsi di 300 ore in un anno; ottenemmo corsi di 350 ore. Nell'autunno 1973 partirono 1.000 corsi, troppo pochi per le richieste che piovevano sui Provveditorati agli Studi, soprattutto al nord. Intanto viene istituito il Coordinamento nazionale 150 ore di cui divento responsabile; attorno a noi cresce il consenso del movimento studentesco e del sindacato scuola, con cui ci alleiamo subito per reclutare insegnanti progressisti, elaborare una didattica confacente ai nuovi alunni: contenuti, metodi, dispense, era tutto da inventare¹⁷.

Nel novembre del 1973, un anno prima che inizi a Torino il corso monografico delle 150 ore delle donne, comunemente considerato come il primo caso documentato di femminismo sindacale, il collettivo Lotta femminista di Modena conduce un'agguerrita mobilitazione per i servizi sociali che mancano e per il salario alle casalinghe e diffonde il ciclostilato *Madri, maestre, inservienti* per protestare contro la riduzione dell'orario nelle scuole materne comunali e statali. Si tratta di un documento di grande forza espressiva che testimonia la rabbiosa spinta dal basso dei collettivi femministi che non si fanno scrupolo di chiamare in causa lo Stato e il sindacato per chiedere la soluzione di quello

¹⁷ Paola Piva, ovvero: storia essenziale di una fimmina un po' troppo... anomala, cit.

che diventerà uno dei temi di fondo del femminismo sindacale: un rapporto più umano fra vita e lavoro. Il tono del ciclostilato è risoluto:

L'INTERESSE DI NOI MADRI nei confronti della scuola dell'infanzia è prima di tutto di avere un servizio sociale che ci liberi da una parte di lavoro casalingo. Accudire i bambini, crescerli, così come tenere dietro alla casa, al marito, curare i vecchi e i malati della famiglia, è un lavoro, un lavoro molto pesante, monotono, che si scarica ancora quasi completamente sulle nostre spalle e che occupa molte ore alla giornata. [...] È un lavoro che noi facciamo gratuitamente, facendo risparmiare allo stato miliardi e miliardi di lire all'anno. Che noi vogliamo bene ai nostri figli, al marito e agli anziani che teniamo in casa, non ha niente a che fare con le prestazioni servili che ogni giorno, volenti o no, siamo tenute a dare e che ci impediscono di vivere anche una nostra vita, di avere interessi anche fuori della famiglia, di avere un po' di tempo per leggere, per interessarci di quello che succede fuori di casa o dell'ambiente di lavoro, per partecipare alle assemblee sindacali¹⁸.

Sono due le soluzioni prospettate per non costringere le donne a «tirare il collo» fra lavoro e faccende domestiche e strappare finalmente il sospirato tempo per sé: nell'immediato bisogna «lottare contro il lavoro casalingo, per imporre allo stato che ci sia pagato» e per chiedere servizi sociali come asili-nido, scuole per l'infanzia, mense, lavanderie; in prospettiva, dovranno essere i sindacati e i Consigli di fabbrica a impegnarsi per la «riduzione dell'orario di lavoro sia degli uomini che delle donne», l'«eliminazione degli straordinari», la «richiesta di permessi pagati»¹⁹.

Nel novembre del '74, a Torino, un gruppo di donne attive nel movimento femminista cittadino organizza all'università un corso delle 150 ore dedicato alla condizione della donna e all'occupazione femminile. Pochi mesi dopo, a marzo del '75, dal gruppo si staccano alcune donne attive nel sindacato e lavoratrici nelle fabbriche e nei servizi, che scelgono di incontrarsi una volta alla settimana nella sede cittadina della Cisl analizzando il rapporto fra emancipazione femminile e istanze femministe. Un mese dopo, questo stesso gruppo si dà una struttura autonoma dentro al sindacato: nasce l'Intercategoriale delle delegate Cgil-Cisl-Uil di Torino²⁰. Da un collettivo femminista di Verona era

¹⁸ FEB, *Archivio del femminismo*, b. 8, f. 5, *Madri, maestre, inservienti*, Modena, 29 novembre 1973, firmato Lotta femminista, ciclostilato (la sottolineatura e il maiuscolo sono nel testo).

¹⁹ Ivi, pp. 1, 4.

²⁰ La storia della nascita dell'Intercategoriale di Torino è ripresa in Bocchio, Torchi, *L'acqua in gabbia. Voci di donne dentro il sindacato*, cit., p. 21. Sull'esperienza torinese cfr. Cavagna, Cinato, Pregnolato Rotta-Loria, a cura di, *La spina all'occhiello*, cit.; Federazione regionale Cgil-Cisl-Uil del Piemonte, *Il sindacato di Eva. L'attività dell'intercategoriale donne Cgil-Cisl-Uil e dei coordinamenti donne di diverse categorie, documenti 1978-81*, cit.; Giorda, a cura di, *Fare la differenza. L'esperienza dell'Intercategoriale donne di Torino 1975-1986*, cit.

nato, sempre nel '74, un gruppo che aveva scelto di analizzare il tema «donna e lavoro». E da lì, due anni dopo, si costituisce l'Intercategoriale di Verona («Abbiamo detto: cominciamo un po' a vivere l'essere femminista dentro i posti di lavoro [...]. Ci siamo chieste se noi potevamo servire oltre che alle donne femministe anche alle donne del sindacato. [...] Il gruppo è sfociato nel sindacato»)²¹. Parallelamente, a Genova, un gruppo di donne desiderose di avviare una riflessione sui problemi del lavoro («nei gruppi femministi in città non si era riuscite») comincia a riunirsi «con la speranza di trovare la chiave per rivoluzionare tutto». Sono d'accordo sul fatto che il sindacato è «il posto giusto»: prende vita il Coordinamento donne della Flm di Genova²². Altri Coordinamenti donne nascono all'interno della Flm a Milano, Torino, Bologna, Roma.

Con la mobilitazione della società civile sul divorzio e soprattutto dopo le due grandi manifestazioni romane per l'aborto del '75 e del '76 quando, assieme alle femministe del Crac che le avevano promosse, le donne in piazza saranno migliaia, nuove importanti esperienze femministe nascono direttamente dentro al sindacato con il costituirsi delle diverse Commissioni femminili, dei Coordinamenti delle delegate, del Coordinamento donne Cisl nazionale e soprattutto del Coordinamento nazionale donne Flm. Già nella tarda primavera del '75, la Cgil nazionale aveva promosso ad Ariccia un corso di formazione dedicato alle donne che doveva sì proporsi l'analisi della crisi italiana, della riconversione produttiva e dell'occupazione, ma anche affrontare in modo specifico i problemi delle lavoratrici. Pochi mesi dopo, la Federazione Cgil-Cisl-Uil organizzava un seminario nazionale dal titolo «La donna italiana nel lavoro e nella società» e, sempre nel '75, l'editore Mazzotta pubblicava gli atti di un importante convegno sulla «Prevenzione e tutela della salute delle lavoratrici», organizzato a Milano l'anno precedente dal Comitato regionale lombardo del Psi²³.

All'indomani del grande raduno del 6 dicembre 1975, un articolo di Sesa Tatò, sorella di Antonio, portavoce e segretario del *leader* del Pci Enrico Berlinguer, definiva per la prima volta un «movimento politico» la massa di donne scese in piazza nella grande manifestazione organizzata dalle femministe del Crac. Il tema dell'aborto, «fino a ieri molto privato», era «di colpo divenuto politico per loro merito»²⁴. Nello stesso articolo, il tema del lavoro delle donne, che pagano sempre più duramente degli uomini i costi della crisi, era coraggiosa-

²¹ Testimonianza di una delegata dell'Intercategoriale di Verona, in Bocchio, Torchi, *L'acqua in gabbia. Voci di donne dentro il sindacato*, cit., p. 22.

²² Per l'esperienza del Coordinamento donne Flm di Genova cfr. *ivi*, p. 21.

²³ Cfr. *Donna, salute e lavoro*, a cura di F. Dambrosio, E. Badaracco, M. Buscaglia, presentazione di C. Polli, Milano, Mazzotta, 1975.

²⁴ L'articolo di Sesa Tatò, *La donna nella crisi*, esce su «I Consigli», 1975, n. 18-19. Stralci dell'articolo e un commento sono nel saggio di L. Varlese, *Il Coordinamento nazionale*

mente collegato al loro bisogno forte di cambiare il rapporto fra i sessi: quando affermano che «il personale è politico», le femministe dicono una grande verità e mettono il dito nella piaga di una divisione di ruoli che, a casa e fuori, vede sempre e comunque le donne sfruttate, oppresse, represses. È una condizione difficile da cambiare quella delle donne perché fa leva «sul sottile ricatto dei sentimenti», accettato in silenzio, ma tuttavia «non meno pesante». Ma quando si dice femminismo, anche fra le donne del sindacato che appartengono alla stessa generazione, come Sesa Tatò e Nella Marcellino, che proprio nel '75 sostituisce Sergio Garavini alla guida della Federazione italiana lavoratori tessili e abbigliamento (Filtea), i pareri sono molto diversi. Per la Marcellino, le «posizioni neo-femministe» sono pericolose e «devianti»: il loro falso obiettivo è colpire l'uomo, mentre per le donne come per tutti i lavoratori, la sola lotta possibile è quella di classe²⁵. Il bello è che proprio Garavini, futuro segretario della virile Fiom nonché marito di Sesa Tatò, è invece convinto che il sindacato deve fare seriamente autocritica perché continua a negare la specificità dei problemi femminili facendo finta di non vedere la contraddizione fra i sessi. Una contraddizione che, per il teorico del sindacato dei consigli, dell'egualitarismo e della ricerca di nuove e più democratiche forme di lotta sindacale, è «reale e niente affatto semplice»²⁶.

Il femminismo sindacale si misura fin da subito con un problema spinoso: se le donne debbano ritrovarsi insieme a discutere dei loro problemi dietro il vessillo della «specificità» femminile o accettare i modi tradizionali dell'organizzazione sindacale per far diventare i bisogni delle donne bisogni di tutti. Separate o separate in casa? Il tema del separatismo o della «separatezza» era già stato oggetto di una annosa controversia, che aveva impegnato nientemeno che la segreteria politica del Pci ai tempi in cui Togliatti costruiva il «partito nuovo». Che certo sarebbe stato secondo il segretario comunista un partito di donne e uomini insieme, ma dove le compagne, ancora poco preparate politicamente, dovevano avere, se possibile, forme di organizzazione separate. Insomma, nell'Italia della ricostruzione democratica, le donne avrebbero avuto un ruolo decisivo, ma bisognava renderle «politicalmente corrette». Nel '45, anche grazie

donne Flm (1976-1984), in Cereseto, Frisone, Varlese, *Non è un gioco da ragazze*, cit., pp. 48 sgg.

²⁵ Cfr. N. Marcellino, *La partecipazione femminile e il movimento sindacale*, in «Quaderni di Rassegna sindacale», 1975, n. 54-55; l'articolo è ripreso da Elda Guerra in *Una nuova presenza delle donne tra femminismo e sindacato. La vicenda della CGIL*, cit., p. 227. Su Nella Marcellino cfr. *Le tre vite di Nella*, a cura di M.L. Righi, Milano, Sipiel, 2009.

²⁶ S. Garavini, *Donne, economia, società. Cambiamento delle strutture e evoluzione del costume*, in «Quaderni di Rassegna sindacale», 1975, n. 54-55, p. 109. L'articolo è citato da E. Guerra in *Una nuova presenza delle donne tra femminismo e sindacato. La vicenda della CGIL*, cit., pp. 228-229. Su Garavini cfr. A. Ballone, F. Loreto, *Sergio Garavini. Il sindacalista politico*, prefazione di G. Epifani, postfazione di B. Ugolini, Roma, Ediesse-Fondazione Giuseppe Di Vittorio, 2010.

all'impegno del *leader* del Pci, le donne avevano conquistato il diritto di voto e rappresentavano il cinquantatré per cento dell'elettorato attivo. Le elettrici erano di più degli elettori: la nuova strategia del partito andava ripensata partendo dalle donne, da tutte le donne²⁷. Togliatti guardava all'Udi come a una grande organizzazione femminile aperta a tutte. Unitaria nella strategia, ma comunista nei fatti. Ovvero, la prima associazione politica delle donne avrebbe dovuto reclutare operaie, impiegate, massaie rurali, studentesse, credenti o non credenti, iscritte al Pci o ad altri partiti e anche non tesserate, casalinghe, donne del popolo, donne e basta. Le comuniste avrebbero però dato la linea. Che poi era la linea del Pci.

L'indicazione «separatista» di Togliatti, che ovviamente è di segno opposto rispetto a quella che si farà strada molto più tardi nel movimento femminista e nel sindacato, era ricorrente e martellante sia nelle riunioni di partito, sia durante i numerosi discorsi pubblici del *leader* del Pci rivolti alle donne. Vivacemente contrastato all'interno del gruppo dirigente del partito, il «separatismo elettorale», ovvero l'idea togliattiana di presentare liste elettorali divise per sesso, sarebbe stato alla fine bocciato nel 1946, tre mesi prima delle elezioni per l'Assemblea costituente, dalla maggioranza dei membri della direzione²⁸. Ma in cosa consisteva questa ossessione separatista? Togliatti voleva riservare alle donne italiane spazi autonomi dentro il partito e nelle organizzazioni di massa; far nascere cellule o gruppi, le future commissioni femminili, staccati da quelli maschili, il cui principale obiettivo sarebbe stato lo studio specifico dei problemi relativi alla casa, alla famiglia, all'educazione dei figli. Ciò avrebbe

²⁷ Sulla politica verso le masse femminili, messa a punto dal *leader* del Pci nel 1944-45 rimando al mio saggio 1944-45: *Togliatti, la «via italiana», le donne*, in *Culture politiche e dimensioni del femminile nell'Italia del '900*, a cura di G. Bonacchi e C. Dau Novelli, Soveria Mannelli, Rubbettino, 2010, pp. 137-167.

²⁸ Nella riunione di direzione del Pci del 5 marzo 1946, il cui ordine del giorno è la preparazione dei candidati del partito alla Costituente, Togliatti riproporrà la sua idea «di presentare in ogni circoscrizione due liste, una di uomini ed una di donne. Tale questione è stata da noi discussa ma non abbiamo deciso nulla in merito [...]». L'aspetto positivo della questione è la possibilità che delle liste femminili presentate in questo modo polarizzino dei voti femminili che altrimenti non andrebbero ad una lista comunista maschile; l'aspetto negativo consiste nel rischio di una dispersione di voti» (Fondazione Istituto Gramsci, Archivio del Partito comunista italiano, *Verbalì della Direzione*, 1946, mf. 272, riunione del 5 marzo 1946). Nella riunione, dopo un'animata discussione, la proposta di Togliatti non passa. Egli concluderà su questo punto affermando: «L'obiezione più seria che viene fatta è quella della difficoltà di mettere assieme delle liste decenti». Sulla proposta di Togliatti cfr. anche A. Rossi-Doria, *Le donne sulla scena politica*, in *Storia dell'Italia repubblicana*, vol. I, *La costruzione della democrazia. Dalla caduta del fascismo agli anni cinquanta*, Torino, Einaudi, 1994, p. 819. Il verbale della direzione Pci del 5 marzo 1946 è riprodotto in R. Martinelli e M.L. Righi, a cura di, *La politica del Partito comunista italiano nel periodo costituente. I verbalì della direzione tra il V e il VI Congresso 1946-1948*, Roma, Editori riuniti, 1992 («Annali della Fondazione Istituto Gramsci», 1990), pp. 91-110.

dato alle donne la possibilità di esprimersi più liberamente e, di riunirsi «nelle ore più adatte a loro»²⁹. Perché le donne, questa era l'idea del segretario del Pci, sono diverse dagli uomini: diventare comunista, per l'operaio, l'impiegato, lo studente, vuol dire credere nel marxismo-leninismo, accettare la disciplina del partito, partecipare alle riunioni di sezione o di cellula, leggere e diffondere la stampa comunista. Per le donne, diventare comuniste è certo, come per i compagni, condividere un'idea, ma credere nel marxismo-leninismo non cambia la vita. Il mestiere di donna implica dei doveri che non bisogna trascurare: militanti del partito si diventa, donne si rimane per tutta la vita. Si può scegliere di leggere e diffondere «Noi donne», si può scioperare per un salario più giusto, si può anche nascondere sotto al letto i fucili dei partigiani, ma prima si è mogli, madri, figlie di qualcuno. La politica viene dopo.

Uguali nei diritti, ma diverse nei fatti: per il segretario del Pci le donne, comuniste e non, una volta diventate finalmente cittadine, avrebbero eletto deputati e senatori e sarebbero state elette (anche se, per una semplice dimenticanza, il diritto di voto passivo sarà conquistato dalle donne italiane solo nel marzo del '46). Ma prima erano donne, che storia, destino, ignoranza, superstizioni rendevano a tutti gli effetti cittadine imperfette rispetto agli uomini. E con un paese da ricostruire materialmente e politicamente non c'era tempo per colmare lo scarto che divideva i due sessi. Meglio separarli.

Negli anni Cinquanta e Sessanta, nel sindacato come nei maggiori partiti della sinistra storica, Pci e Psi, saranno le Commissioni femminili i luoghi separati delle donne che dovranno non solo incentivare la loro partecipazione modulando il loro impegno sulla base di ritmi, tempi e bisogni specifici, ma anche contribuire a un'adeguata «alfabetizzazione» delle donne³⁰. Saranno «ghetti o fiori all'occhiello»³¹? Sia all'interno dei partiti della sinistra che dentro al sindacato, il dibattito sull'opportunità o meno di far esistere le Commissioni femminili sarà serrato e rovente. All'inizio degli anni Sessanta, quando Donatella Turtura diventa responsabile dell'Ufficio lavoratrici della Cgil, le Commissioni femminili saranno sciolte. Così la stessa Turtura ricorda il lavoro delle donne:

Eravamo un fantastico collettivo di donne, ironico e polemico con gli uomini ma influente e solidale con loro. Non ci davano posti negli organismi – tranne che per

²⁹ Cfr. *Il Partito comunista d'Italia e il lavoro fra le donne*, in «Bollettino di Partito», pubblicazione della direzione del Pci per tutte le federazioni, n. 1, agosto 1944, pp. 20-22.

³⁰ Cfr. M.L. Righi, *L'azione delle donne nella CGIL: 1944-1962*, in *È brava, ma... Donne nella Cgil 1944-1962*, a cura di S. Lunadei, L. Motti e M.L. Righi, prefazione di C. Valentini, Roma, Ediesse, 1999, pp. 29-154; Id., *L'azione delle donne nella Cgil: 1944-1980*, in *Donne nella CGIL. Una storia lunga un secolo*, cit., pp. 225-245, e l'Introduzione di L. Motti a questo volume, ivi, pp. 10-22.

³¹ L'espressione è usata da Chiara Ingrao nell'articolo *Separatezza tra la «cultura» e il nostro lavoro*, in «I Consigli», agosto-settembre 1976, n. 27-28, p. 66.

una in rappresentanza di tutte –, ma, in compenso, avevano grande rispetto delle nostre politiche e i più intelligenti ci cercavano sempre. Così decidemmo di superare le Commissioni ma di fare, però, una Consulta lavoratrici che esaminava periodicamente i grandi temi del lavoro femminile; facemmo una grande Conferenza nazionale sul superamento delle impostazioni paritarie, per puntare al «riconoscimento del valore del lavoro femminile» [...]. Insomma, le forme organizzative possono e debbono cambiare, l'importante è percepire i mutamenti di fondo del lavoro e della società³².

All'interno della Flm, il tema della separatezza balza in primo piano nell'estate del '76 quando si susseguono a distanza di pochi giorni tre importanti iniziative. Il 9 luglio, Paola Piva, Sesa Tatò e altre sindacaliste della Flm nazionale cominciano a stendere il documento preparatorio per un seminario nazionale sulla condizione della donna, che si sarebbe dovuto tenere a Firenze nel mese di settembre. Per la prima volta si mettono nero su bianco obiettivi e metodi del femminismo sindacale: riconoscere e valorizzare la «differenza» delle donne dentro e fuori l'organizzazione sindacale; usare la pratica femminista del partire da sé per far esplodere la contraddizione uomo-donna cominciando dalla propria esperienza soggettiva; trovare nuove forme organizzative per le donne dentro al sindacato:

Prima di tutto, accogliendo una grossa lezione che ci ha dato il movimento femminista, partiamo da noi stesse. Se affermiamo che vanno trovati nuovi modi e proposte di aggregazione, che quanto ha fatto finora il sindacato non basta non solo nella *quantità* ma nella *qualità* non possiamo partire affrontando i problemi con i moduli tradizionali *che noi stesse abbiamo in testa*. [...] Bisogna quindi recuperare una capacità di intervento *dell'organizzazione in quanto tale* (e non di singole militanti) ma *partendo dalle donne*, dal loro contributo di elaborazione, dalla loro capacità propositiva e di intervento [...]. Questa esigenza deve assumere la forma di struttura stabile, e separata, all'interno dell'organizzazione? Molte di noi sono contrarie a questa ipotesi, che tenderebbe ancora una volta a ricreare il ghetto; e più favorevoli invece ad una possibilità [...] di costituire gruppi di lavoro, impegnarsi in prima persona ciascuna nel proprio ambito, coordinarsi fra loro senza una formula specifica, in un rapporto costante di verifica e confronto con tutte le donne³³.

Nel documento si accenna inoltre alla controversa e mai risolta questione del come tenere insieme la presa di coscienza individuale e il lavoro «fuori»: si auspica una ricomposizione/conciliazione fra casa e fabbrica, ma se è vero, come è vero, che le donne sono sempre intere, cioè non smettono mai di essere madri e mogli anche dopo aver timbrato il cartellino, le soluzioni del problema del

³² Intervista a Donatella Turtura a cura di S. Lunadei e M.L. Righi, in *È brava, ma... Donne nella Cgil 1944-1962*, cit., p. 340.

³³ Flm, *Traccia per il dibattito al seminario sulla condizione della donna – Firenze 6/11-9-76*, in appendice a Bocchio, Torchi, *L'acqua in gabbia. Voci di donne dentro il sindacato*, cit., pp. 178-180.

doppio/triplo carico di lavoro per le donne vanno cercate guardando alla globalità della condizione femminile. Stesse regole, stessa discriminazione: per le donne non esiste il «dentro» e il «fuori», c'è una sola e bruciante discriminazione a cui si può porre riparo superando la logica dei «ghetti», consentendo cioè alle lavoratrici di trovare spazi autonomi di discussione e di confronto senza però tirarsi fuori da cariche e mansioni svolte dentro al sindacato. Insomma, prendere coscienza dei propri problemi va bene, ma questo non deve tradursi in ulteriori forme di esclusione e penalizzazione.

Il 14 luglio, l'Intercategoriale donne di Torino organizza una riunione di delegate Flm, aperta a donne provenienti anche da altre città. Duecento donne si confrontano. Il tema che ricorre nel dibattito è lo stesso: trovare forme autonome di organizzazione e discussione, che non siano però le emarginanti e segreganti Commissioni femminili, e partecipare, in quanto donne, con problemi e bisogni specifici, «alle lotte del movimento operaio»³⁴. Nell'incontro di Torino un'altra importante questione viene messa a tema: trovare un collegamento non solo fra le donne iscritte al sindacato, ma anche con quelle che stanno fuori, le casalinghe, le disoccupate o quelle che, come le impiegate dell'apparato tecnico, pur essendo dentro al sindacato, quando si tratta di prendere le decisioni politiche non contano nulla.

Il seminario nazionale sulla condizione della donna, riservato alle delegate della Flm, si svolge nella sede del Centro studi Cisl, situato fra Firenze e Fiesole, dal 6 al 10 settembre 1976. Vi partecipano oltre ottanta donne fra delegate, funzionarie e dirigenti della Flm, provenienti tutte dal Nord della penisola ad eccezione di una compagna che viene dalla Puglia. Sono invitate anche delegate della federazione Cgil-Cisl-Uil, militanti dell'Udi e alcune esponenti dei collettivi femministi. Stavolta, anche per la presenza delle femministe, è scontro fra quelle che chiedono il separatismo, autonomia, differenziazione, e quelle che cercano la famosa ricomposizione fra presa di coscienza individuale delle donne e fare politica all'interno di un'organizzazione sindacale che riconosca la specificità femminile.

Prevale la linea antiseparatista che dovrà trovare una difficile combinazione fra la pratica femminista del partire da sé dentro i luoghi di lavoro e nel sindacato e un'azione politica comune a tutti i lavoratori che riconosca però la contraddizione fra i sessi. Che vuol dire ritrovarsi sí in gruppi o assemblee di sole donne, fare in modo cioè che i problemi delle donne siano affrontati e discussi in primo luogo dalle donne, spezzando il maschilismo dilagante (basti pensare che nella Uil, fino all'inizio degli anni Settanta, c'era un Ufficio

³⁴ La *Sintesi* degli interventi delle delegate è citata e commentata in Varlese, *Il Coordinamento nazionale donne Flm (1976-1984)*, cit., pp. 58 sgg.

problemi femminili il cui responsabile era un uomo)³⁵, ma impegnarsi anche per una presa di coscienza collettiva, di tutto il sindacato, sulla realtà dei problemi delle donne. Come riassume Sesa Tatò, «conquistare a questa realtà» tutta l'organizzazione³⁶. Come dicono le femministe, «il personale è politico». Ma niente cambierà davvero all'interno del sindacato e del mondo del lavoro continuando a confinare le donne nel cerchio chiuso dei piccoli gruppi o delle Commissioni femminili, funzionali in realtà a lasciare le cose come stanno. Bisogna invece che le donne si mettano in gioco e che rifiutino di delegare ad altri la soluzione dei loro guai. Solo così sarà possibile spezzare il cerchio.

3. *I corsi 150 ore delle donne*. Momento di incontro per eccellenza del pensiero femminista con la cultura e l'organizzazione dei lavoratori, i corsi monografici delle 150 ore delle donne rappresentano l'esperienza più importante e più felice del femminismo sindacale³⁷. Perché si aprono a tutte le donne su tematiche per quell'epoca fortemente innovative, come la contraddizione uomo-donna nel mondo del lavoro, la salute, la sessualità, la maternità, l'aborto. E soprattutto perché, con le 15.000 donne che vi partecipano, sperimentano un femminismo di tipo nuovo. Non più limitato a poche donne, per lo più acculturate, che praticano l'autocoscienza riunite in piccoli gruppi, ma aperto a tutto il mondo che sta fuori, operaie, impiegate, studentesse, disoccupate, casalinghe. È vero che bisogna partire da sé e che «il personale è politico», ma bisogna anche cambiare la politica: il femminismo smette di essere una cultura e una pratica che si alimenta e cresce fra quattro mura. Diventa una pratica che coinvolge donne di ogni ceto sociale e livello culturale, che inizialmente accedono al corso 150 ore con qualche timore o esitazione, ma che in molti casi sceglieranno di continuare quella straordinaria esperienza iscrivendosi ad altri

³⁵ A riferirlo è Irene Spezzano, nella sua testimonianza al seminario organizzato dalla Cgil-Cisl-Uil Donne e dalla Fondazione Istituto Gramsci-Archivio storico delle donne «Camilla Ravera», *Le donne nel sindacato italiano: gli anni del femminismo*, cit., p. 28 del dattiloscritto.

³⁶ Sesa Tatò sintetizza i risultati del seminario nell'articolo *C'è uno specifico femminile che il sindacato deve affrontare?*, apparso sulla rivista «I Consigli» (agosto-settembre 1976, n. 27-28).

³⁷ Sui corsi delle donne cfr. P. Melchiori, *150 ore: un esperimento tra vita e cultura*, in 70, *gli anni in cui il futuro è cominciato*, 1973; Id., a cura di, *Verifica d'identità. Materiali, esperienze, riflessioni sul fare cultura tra donne*, Roma, Utopia, 1987; Bocchio, Torchi, *L'acqua in gabbia. Voci di donne dentro il sindacato*, cit.; *Le 150 ore nella Regione Emilia-Romagna. Storia e prospettive*, ricerca promossa dall'Irpa in collaborazione con la Federazione regionale Cgil-Cisl-Uil e coordinata da V. Capecchi, vol. 6, *Donne a scuola. Bisogno di conoscenza e ricerca di identità*, Bologna, Il Mulino, 1981; M.L. Tornesello, *Il sogno di una scuola. Lotte ed esperienze didattiche negli anni Settanta: controscuola, tempo pieno, 150 ore*, Pistoia, Petite Plaisance, 2006; Guerra, *Una nuova presenza delle donne tra femminismo e sindacato. La vicenda della CGIL*, cit., pp. 244-253; Gaballo, *Cercare acqua e trovare petrolio*, cit.

corsi. Mette in pratica cioè quello che molti gruppi e collettivi, nati a cavallo del '68 studentesco non hanno mai voluto tentare, ritenendo il piccolo cerchio l'unica modalità possibile per nutrire il pensiero femminista ed esserne nutrite. Il cenacolo ristretto, che fa autocoscienza e che non lascia quasi mai traccia della sua vita interna, nei corsi monografici delle donne diventa un gruppo esteso, che arriva a coinvolgere anche sessanta donne, e che fin da subito si dà un programma, una regola di lavoro, scegliendo a volte di raccogliere in una pubblicazione i risultati della sua riflessione attraverso la pratica della scrittura collettiva. Il cerchio si allarga. I corsi delle 150 ore delle donne restano forse il veicolo principale di irradiazione e di diffusione del pensiero femminista che da progetto esistenziale di poche si fa coscienza diffusa.

Tutto comincia dall'aprile del 1973, dopo la firma del contratto nazionale di lavoro dei metalmeccanici, che prevede 150 ore di permessi triennali retribuiti finalizzati all'«elevazione culturale e professionale dei lavoratori». Il monte-ore è utilizzabile anche in un solo anno, «purché il corso seguito abbia una durata doppia rispetto alle ore di permesso». È una conquista fondamentale. Niente di simile esisteva prima, se si eccettuano i cosiddetti esoneri dal lavoro straordinario e dal lavoro festivo, con la possibilità di ottenere ulteriori permessi per sostenere gli esami, concessi col precedente contratto del gennaio 1970 ai lavoratori che frequentavano corsi serali o festivi. La conquista del diritto allo studio da parte dei lavoratori era stata poi suggellata dallo Statuto dei lavoratori (legge 20 maggio 1970, n. 300) che all'art. 10 prevede turni di lavoro agevolati e l'esonero dal lavoro straordinario o durante i riposi settimanali. Fra il 1973 e il 1975, saranno 100 mila i metalmeccanici che seguono i corsi. A questi si aggiungono poi anche altre categorie di lavoro. I primi corsi sono organizzati dal sindacato con l'ausilio di provveditorati, enti addetti alla formazione, docenti universitari e si propongono finalità pratiche e obiettivi mirati al completamento degli studi dell'obbligo e professionali. Agli operai metalmeccanici, il corso deve insegnare a saper leggere e interpretare un testo, scrivere senza fare errori di ortografia, leggere la propria busta paga.

I corsi 150 ore avverano in modo del tutto originale uno dei contenuti più trascinanti del '68 studentesco e del '69 operaio: creare una scuola non autoritaria, non gerarchica, aperta a tutti, dove lo studio, oltre a formare e fornire strumenti culturali e professionali, diventi un'occasione di crescita soggettiva. Pur tra molte difficoltà, si realizza in modo inedito e impreveduto quella scuola accogliente, popolare, animata da passione e da voglia di crescere tutti insieme che era stata, dieci anni prima, la scuola di Barbiana di don Milani. Nell'arcinota *Lettera a una professoressa*, straordinario esempio di scrittura collettiva, si parlava di una scuola diversa da quella tradizionale. Una scuola contro l'autoritarismo, contro il nozionismo, contro quelle «professoresses che bocciano» perché nulla sanno e nulla capiscono delle speranze, esigenze, sofferenze dei loro alunni. La *Lettera* era presto diventata il manifesto di una scuola alternativa. Certo, è vero, come allora si disse, che una scuola democratica non basta e che

per cambiare il mondo ci vogliono le lotte nelle fabbriche e nella società. Ma per riconoscere negli altri i propri problemi, ottenere diritti, vincere vertenze sindacali, bisogna sapere contro chi lottare e perché. I corsi 150 ore diventano scuole popolari di vita e di educazione politica.

Un'assoluta novità, dal punto di vista dei contenuti specifici e della tipologia di docenti e partecipanti saranno i corsi monografici sulla condizione femminile, rivolti a sole donne e impartiti da femministe, sindacaliste e docenti universitarie. I primi corsi delle donne cominciano fra il 1974 e il 1975 e si svolgeranno un po' dovunque, ma soprattutto nell'Italia del Nord, dove più numerosi sono i Coordinamenti Flm collegati alle fabbriche e dove gruppi e collettivi femministi sono più radicati e diffusi. Sono un'esperienza esaltante che però deve misurarsi, specialmente all'inizio, con difficoltà burocratiche, cautele e diffidenze da parte dei presidi delle scuole che li devono ospitare e anche da parte del sindacato che, come accade ad esempio nel corso di donne organizzato a Bergamo nel 1975-76, tollera malvolentieri classi formate da sole casalinghe³⁸. E questo perché le casalinghe, come le disoccupate, per il sindacato non sono una «categoria» produttiva: chi lava, stira, cucina e porta a scuola i bambini non produce merci. Dunque non esiste.

Chi sono le corsiste delle 150 ore? Cosa si impara e cosa ci si aspetta dai corsi delle donne? Perché, una volta finito il corso, spesso il gruppo non si scioglie e molte si cercano altri corsi da seguire? Le prime esperienze sono in molti casi finalizzate al recupero dell'obbligo scolastico, ma per le donne, soprattutto per le casalinghe, diventano fin da subito un'occasione inaspettata per uscire dal guscio. Nascono quindi i corsi centrati sulla condizione femminile e sulla salute della donna, nei quali, oltre ai contenuti ufficiali, diventano per la prima volta oggetto di analisi i progetti che molte hanno sognato e che non si sono mai realizzati, le insofferenze, che negli anni sono spesso diventate sofferenze, mai raccontate a nessuno perché nessuno ha voluto ascoltarle. Alcune si iscrivono ai corsi per incontrare donne che hanno gli stessi problemi. Altre perché si sentono ignoranti e vorrebbero riuscire a seguire i figli a scuola, non sentirsi più inadeguate, uscire da una condizione di subalternità psicologica e culturale. Per tutte si accende la voglia di capire, con la sensazione elettrizzante che altre capiranno, che si riconosceranno. Presto ci si accorge che nei corsi 150 ore il guadagno è di tutte: delle corsiste, che per la prima volta parlano di sé e si scoprono uguali alle altre; delle sindacaliste, che hanno inseguito il mito della parità con l'uomo senza capire che dietro ai loro mal di testa c'era la negazione della loro differenza sessuale; delle femministe, che imparano a «ragionare sulla vita»³⁹, colorando e arricchendo l'autoriflessione

³⁸ FEB, *Archivio del femminismo*, b. 18, f. 14, *Storia del corso 150 ore (sulla cond. femminile)*, p. 5, dattiloscritto.

³⁹ Cfr. l'intervista di Elda Guerra a Lea Melandri del febbraio 1981, stralci della quale sono riportati in Guerra, *Una nuova presenza delle donne tra femminismo e sindacato. La vicenda della CGIL*, cit., pp. 245-246.

con esperienze diverse dalle loro. Il corso diventa in molti casi un microcosmo di vita quotidiana alternativa. La condivisione non riguarda solo il partire da sé, dal racconto della propria vita: si studia, si legge, si discute, ma spesso si mangia insieme, si canta, si balla.

A Bergamo, nel quartiere Loreto, si tiene nell'anno scolastico 1974-75 uno dei primi corsi 150 ore finalizzato al recupero dell'obbligo. Il corso si rivolge agli operai, ma vi si iscrivono anche tre casalinghe, Luisa, Enrica e Ida. A questo corso seguirà, per iniziativa del collettivo del consultorio di zona, nel quale intanto le tre donne sono entrate, il corso rivolto alle casalinghe a cui abbiamo accennato, che si articola per tutto l'anno scolastico 1975-76. Così racconta Enrica:

Nel primo corso per il recupero dell'obbligo, si è lottato per ottenere una classe di sole casalinghe: ottenuto ciò è partito lo scontro per fare accettare il programma che aveva una scaletta di questo tipo: a) i vissuti delle corsiste b) la preistoria e la storia della famiglia ricavata dalla lettura di testi c) interviste nei tre settori, proletariato, ceto medio, borghesia. La difficoltà era anche nel fatto che non si sapeva come farci entrare la matematica (richiesta per l'esame). La buona volontà degli insegnanti e dei promotori ha rimosso l'ostacolo intravedendo possibilità di statistiche e percentuali ricavabili dal materiale di storia e dalle interviste. [...] Anche la partenza del secondo corso è stata piuttosto sofferta. C'erano i fondi a disposizione, ma non le idee chiare per la realizzazione. In sede sindacale si era favorevoli per l'impostazione di un corso monografico misto, mentre noi eravamo risolte ad ottenere il corso per sole donne e sulla condizione femminile. [...] Lo stare insieme casalinghe, operaie e studenti ha portato (non in tutti i gruppi) a momenti di tensione, perché le aspettative erano ovviamente diverse, ma poi ci si è ritrovate. Per le operaie era inutile parlare del privato, per le studentesse l'interesse era per il tipo di scuola alternativa, c'era disponibilità a raccontare i vissuti e attenzione a cogliere le esperienze delle altre donne⁴⁰.

Parallelamente ai due corsi di Bergamo parte a Torino il già ricordato corso sulla condizione femminile, l'occupazione e la formazione di dirigenti sindacali, organizzato all'università dal movimento femminista. Le docenti sono Anna Bravo, della facoltà di Magistero, e Maria Clara Rogozinsky di Scienze politiche. Alcune sindacaliste, operaie e impiegate si staccheranno dal corso pochi mesi dopo e cominceranno a riunirsi ogni settimana nella sede della Cisl, dando vita all'Intercategoriale delle delegate Cgil-Cisl-Uil di Torino. Inizia la lunga storia di questo gruppo che continuerà a proporre corsi e iniziative cittadine fino al 1981 muovendosi principalmente su quattro temi: organizzazione del lavoro, salute della donna, servizi sociali, occupazione femminile nel territorio⁴¹. E inizia l'esperienza degli Intercategoriali, che coinvolgono le

⁴⁰ FEB, *Archivio del femminismo*, b. 18, f. 14, cit., pp. 2-3.

⁴¹ Cfr. Gaballo, *Cercare acqua e trovare petrolio*, cit. Per la bibliografia sulle esperienze torinesi cfr. P. Zumaglini, *Femminismi a Torino*, introduzione di I. Damilano, Milano, Franco Angeli, 1996, e i testi già citati *supra*, nota 20.

donne dentro al sindacato in modo trasversale, senza più le divisioni per organizzazione o categorie di lavoro. L'unica separazione è quella per sesso.

Ancora a Torino, al corso sulla salute della donna, organizzato nel 1978 con la collaborazione della facoltà di Medicina e del Coordinamento dei consultori, e dalle cui registrazioni scaturirà il volume *Riprendiamoci la vita. La salute in mano alle donne*⁴², partecipano 1350 donne, divise in sessantaquattro gruppi. Gli obiettivi del corso sono quattro:

1° obiettivo:

Riappropriarci come donne di una conoscenza del nostro corpo e dei nostri disagi, fisici e non, per:

- imparare a gestire la nostra salute;
- acquisire strumenti per controllare il medico quando ne abbiamo bisogno.

2° obiettivo:

Raccogliere, elaborare e usare per il corso tutto il materiale sulla salute della donna che il movimento delle donne ha autonomamente prodotto in due anni di pratica (opuscoli, materiale di controinformazione, esperienze, schede dei consultori).

3° obiettivo:

Incidere su:

- come la medicina viene insegnata all'università (didattica);
- come viene preparato il personale;
- sulla ricerca.

4° obiettivo:

Incidere sulle strutture che distruggono la salute:

- fabbrica;
- casa;

e su quelle che dovrebbero promuoverla:

- consultori;
- ospedali⁴³.

Nella prima fase del corso ciascuna si racconta alle altre e insieme si analizza l'esperienza autoriflessiva. La fase operativa, quella che deve incidere sulle strutture, viene dopo e avrà come esito finale l'occupazione dell'ospedale Sant'Anna, organizzata congiuntamente, dal 3 al 9 novembre, dal Coordinamento 150 ore sulla salute della donna, dall'Intercategoriale Cgil-Cisl-Uil e dal Coordinamento dei consultori.

Sempre in Piemonte, stavolta ad Alessandria, si era svolto nel 1975-76 uno dei primi corsi sulla condizione della donna al quale avevano collaborato alcune docenti della facoltà di Scienze politiche dell'ateneo torinese. L'esperienza era

⁴² Cfr. *Riprendiamoci la vita. La salute in mano alle donne: corso monografico di 150 ore sulla salute della donna, anno 1978*, Torino, Centro stampa Flm, [1978].

⁴³ Intercategoriale di Torino, *Corso monografico 150 ore – salute della donna, 1978. Obiettivi del corso*, in appendice a Bocchio, Torchi, *L'acqua in gabbia. Voci di donne dentro il sindacato*, cit., pp. 202-203.

ripresa l'anno successivo, sempre con le stesse docenti, per dar vita a un corso dedicato a «La donna, l'occupazione e la salute», che si era tenuto nella scuola media «Valenziano» di Tortona. Fra febbraio e maggio, dalle quattro alle sette del pomeriggio, erano stati programmati tredici incontri, tutti molto partecipati. Ma ancora più seguito sarà il corso del 1978, centrato stavolta sul tema della salute e della nocività dell'ambiente di lavoro, casa o fabbrica. I risultati del corso sono raccolti nel volume *La salute della donna*, pensato e scritto collettivamente da tutte le partecipanti⁴⁴.

A Milano intanto, presso la scuola media di via Gabbro, è partito dall'ottobre del 1976 un corso destinato alle casalinghe, animato da Lea Melandri. L'hanno chiesto circa venti donne, interessate non tanto al recupero della scuola dell'obbligo, quanto alla voglia di uscire fuori, raccontarsi, stare insieme. Ma i conti non tornano: per far partire il corso bisogna essere almeno sessanta. La soluzione viene trovata allargando la partecipazione anche a un gruppo di operai delle fabbriche della zona⁴⁵. A fine corso, i partecipanti producono un testo, ciclostilato in proprio, dal titolo *Più polvere in casa meno polvere nel cervello*. Sempre a Milano, in altre scuole medie come la «Cernusco» – dove viene organizzato un corso misto di settanta lavoratori e dove si forma anche un gruppo di sole donne che affronta il tema della salute, corpo, sessualità –, la «Lombardini», la «Niguarda», la «Pieve», vengono istituiti altri corsi sulla condizione femminile.

Un'esperienza interessante, soprattutto perché non si esaurirà nel corso 150 ore, è quella del corso per casalinghe, finalizzato al conseguimento del diploma di terza media, che inizia nel 1976 ad Affori, nella periferia nord di Milano. I temi che vengono affrontati spaziano dalla salute, alla gestualità, al corpo, alle diverse forme di espressione, parola, linguaggio, scrittura. Al termine dei due anni di corso, le partecipanti ottengono di poter accedere, attraverso un esame di idoneità, alla terza classe superiore degli istituti tecnici statali. Nel 1980, docenti e corsiste formano la Cooperativa Gervasia Broxon e, sulla base di un finanziamento Cee, hanno accesso a un corso di formazione professionale in campo tipografico.

Per iniziativa delle donne Flm della zona Sempione ha preso il via nel 1978 un corso monografico sulla condizione della donna. Due sono le coordinatrici ufficialmente designate, una è l'assistente sociale del consultorio e l'altra è «una compagna che aveva già gestito questo tipo di corsi»⁴⁶. In realtà, fin dall'inizio, il corso si autogestisce, ovvero si passa a una gestione collettiva, dove ciascuna

⁴⁴ Cfr. 150 ore Alessandria, *La salute della donna*, Alessandria, Edizioni dell'Orso, 1979.

⁴⁵ Sull'esperienza del corso cfr. Tornesello, *Il sogno di una scuola*, cit., p. 81 e Gaballo, *Cercare acqua e trovare petrolio*, cit., p. 188n.

⁴⁶ Donne Flm zona Sempione, *L'esperienza del primo corso 150 ore donne promosso dall'Flm della zona Sempione*, Milano, 1978, in Bocchio, Torchi, *L'acqua in gabbia. Voci di donne dentro il sindacato*, cit., appendice, p. 207.

delle 130 iscritte, divise in quattro gruppi, può liberamente dire la sua. Le lavoratrici sono la componente più numerosa, ma ci sono anche una ventina di casalinghe e, in modo saltuario, si affaceranno anche studentesse. Insieme si stende il programma del corso, i cui temi principali sono la conoscenza del proprio corpo, l'uso delle medicine e dei cosmetici, l'alimentazione, l'igiene. Ma si parla anche di rapporti di coppia, di figli, di problemi familiari e di «qual è il prezzo che dobbiamo pagare per la nostra maternità nel posto di lavoro, nella vita sociale»⁴⁷. Il corso finisce, ma l'impressione di tutte è che cominci qualcos'altro:

Siamo uscite dal corso [...] certe che qualche cosa di importante era avvenuto, che questo lavoro in comune ci aveva consentito di imparare ad esprimerci, ad impadronirci di un metodo di analisi personale. Era l'inizio di un cammino che abbiamo temporaneamente sospeso. Ci siamo lasciate con la voglia di rivederci, dicendoci «ciao, ci vediamo» e continuiamo a vederci⁴⁸.

A Genova, fin dal 1975 cominciano a formarsi nelle grandi fabbriche come l'Ansaldo, l'Italsider, l'Italimpianti, diversi Coordinamenti di fabbrica, mentre un gruppo di operaie, impiegate, casalinghe e studentesse si ritrovano ogni venerdì, alle 18, nella sede della Flm. Poi, l'anno dopo, sotto Natale, parte la prima proposta di corso 150 ore: l'annuncia un documento, dal titolo *Il territorio delle donne*, diffuso il 23 dicembre dal Coordinamento lavoratrici genovesi:

Possono iscriversi tutte le donne: lavoratrici di ogni categoria, casalinghe, disoccupate, sottoccupate, studentesse. [...] Il seminario durerà tre mesi e si svolgerà con un incontro settimanale pomeridiano dalle 15 alle 19 circa. [...]

La proposta di questo seminario è nata tra noi da una duplice esigenza: anzitutto dal bisogno di capire chi siamo, di conoscere la nostra storia; e poiché la nostra storia non è mai stata scritta, di partire da noi stesse per ricostruirne almeno una piccola parte, quella delle donne che vivono intorno a noi, nel nostro quartiere, nel nostro luogo di lavoro; in secondo luogo dall'esigenza di fare qualcosa insieme [...] per salire un gradino verso la rottura del nostro isolamento⁴⁹.

Perché «il territorio»? Perché la casa, il quartiere, il posto di lavoro, la scuola dei figli, i luoghi per svagarsi e divertirsi e anche «il posto che vorremmo per noi e che non c'è», devono rispondere ai bisogni, desideri e aspettative delle donne. Il corso dovrà partire ad aprile del 1977. Il luogo individuato dal Coordinamento Flm per il suo svolgimento è la facoltà di Lettere. Ma accade l'imprevisto: il Consiglio di facoltà che deve autorizzare l'ospitalità boccia

⁴⁷ Ivi, p. 208.

⁴⁸ Ivi, p. 209.

⁴⁹ FEB, *Archivio del femminismo*, b. 17, f. 3, «*Il territorio delle donne*». *Proposta di un seminario 150 ore*, firmato Coordinamento lavoratrici genovesi, Genova, 23 dicembre 1976, ciclostilato (la sottolineatura è nel testo).

l'iniziativa, ufficialmente perché non c'è tempo per organizzarla. «Il manifesto» del 17 aprile 1977 racconta l'episodio e titola: *Genova. La facoltà di lettere (Pci in testa) bocchia un corso delle 150 ore voluto dalle donne. Ma si farà lo stesso*. Il 20 aprile, corsiste e sindacaliste decidono di «occupare» la facoltà. Come se niente fosse, si presentano per iniziare il corso, costringendo così il preside di Lettere a dare via libera all'iniziativa. Le donne protagoniste della pacifica occupazione reputano l'altolà del preside solo un «incidente di percorso»: la cosa più importante è il loro progetto che andrà avanti, con grande entusiasmo, per i sette anni successivi⁵⁰.

Molti sono i corsi 150 ore che si tengono in Emilia Romagna, dove l'organizzazione sindacale è forte e capillare. Nel 1978 si tiene a Bologna un corso 150 ore sulla condizione della donna. Come spesso succede, le partecipanti si dividono in gruppi di lavoro e poi discutono insieme i risultati della loro discussione. Al contrario di quanto accade nei gruppi e collettivi femministi, le corsiste delle 150 ore hanno interesse a lasciare una traccia scritta delle loro scoperte, del loro lavoro: quelle che non sanno scrivere, si affidano a chi lo sa fare e spesso, anche chi non ha mai scritto una riga, soprattutto su di sé, sulla propria vita, decide di provare. Così racconta una delle partecipanti al corso:

È la prima volta che mi sono imposta di avere un «impegno». Riuscire a venire fuori dalla solita routine per partecipare due volte alla settimana, può anche sembrare banale per molte, ma per me è stata una cosa importante. È stato interessante scoprire che i problemi che sono i miei sono anche i problemi delle altre donne e che la rabbia che a volte ti scopri di avere dentro ha un significato, una motivazione, anzi tante motivazioni, anche se tu da sola non te lo sai spiegare o non vuoi spiegarlo, perché hai paura delle conseguenze cui andresti incontro [...]. È anche difficile, per me, sviluppare un argomento, perché non sono affatto abituata a scrivere e [...] ho tanta difficoltà a spiegarlo.

Il giudizio sul corso è entusiasmante per tutte:

Valutiamo con gioia la «tessitura», ormai intrapresa, della nostra «identità collettiva». Penelope disfavva la propria tessitura, nell'attesa dell'uomo-marito-padre-re perché egli era garante della sua identità. [...] La nostra tessitura-identità non si disfa più⁵¹.

Fra l'aprile e il maggio del '78 si tiene a Rivalta, in provincia di Reggio Emilia, un corso monografico sulla condizione femminile organizzato dalla Federazio-

⁵⁰ Sulla storia del corso, con ampi stralci di interviste alle partecipanti, cfr. A. Frisone, «Vogliamo il pane ma anche le rose». *Le 150 ore delle donne*, in Cereseto, Frisone, Varlese, *Non è un gioco da ragazze*, cit., pp. 255 sgg.

⁵¹ Associazione Orlando-Centro documentazione, ricerca e iniziative delle donne città di Bologna, Archivio di storia delle donne (d'ora in poi ASD), fondo *Archivio di storia del movimento delle donne*, serie «Storia dei movimenti delle donne», b. 10, *Corso 150 ore «Condizione della donna» Bologna*, ciclostilato.

ne Cgil-Cisl-Uil. Il corso, i risultati del quale sono raccolti in una pubblicazione curata dal sindacato⁵², si svolge presso l'Istituto professionale femminile e si articola in quattordici incontri. Le lavoratrici che partecipano sono ventisei. Fra le esperte che intervengono sui diversi temi – l'occupazione femminile, la salute e l'ambiente di lavoro, la famiglia e i rapporti interpersonali, il ruolo della donna nella scuola, nella politica e nella cultura – ci sono alcune esponenti dell'Udi e dei collettivi femministi, una ginecologa del consultorio di Pieve, tre sindacaliste della Federazione unitaria lavoratori chimici (Fulc) e una della Flm.

A Modena, la Federazione provinciale Cgil-Cisl-Uil promuove nella primavera del 1978 un seminario 150 ore dal titolo «Salute della donna e organizzazione del lavoro nella fabbrica, nella casa», che dovrà svolgersi due giorni a settimana nell'arco di un mese e mezzo. Nella circolare alle segreterie di zona e alle segreterie di categoria si precisa che il seminario dovrà rivolgersi principalmente alle lavoratrici dei settori ceramica-chimica, abbigliamento, alimentazione, metalmeccanica, servizi. Sono programmati momenti di incontro con i Consigli di fabbrica e le strutture sindacali. Fra i contenuti, oltre a cenni di fisiologia (apparato riproduttivo, gravidanza, parto, contraccettivi), si prevedono approfondimenti su come e quanto le attività domestiche delle casalinghe incidano sulla salute, sulla nocività dell'ambiente di lavoro (aborti bianchi), sulla salute mentale delle donne⁵³.

Anche nella capitale le iniziative sono numerose. Presso l'Istituto commerciale «Carlo Levi» si tiene per sei ore alla settimana, fra marzo e giugno del 1977, un seminario sul tema «Maternità, nocività e salute della donna». Partecipano soprattutto le lavoratrici metalmeccaniche della Fabbrica apparecchi telefonici e materiale elettrico (Fatme) sulla via Anagnina. Il seminario è tenuto da docenti dell'Università di Roma e del Consiglio nazionale delle ricerche (Cnr) e da rappresentanti del personale ospedaliero. Contemporaneamente, alla facoltà di Lettere è partito il seminario su «Oppressione ed emarginazione della donna nella famiglia e nel lavoro», che è articolato in due incontri settimanali pomeridiani di due ore ciascuno. Fra le partecipanti ci sono lavoratrici metalmeccaniche, poligrafiche, del commercio assieme a casalinghe e studentesse. Docenti di riferimento sono Marina D'Amelia e Simonetta Piccone Stella⁵⁴.

⁵² Cfr. Cgil-Cisl-Uil, Federazione provinciale Reggio Emilia, *Condizione femminile 1978/1. Le lavoratrici si riprendono la cultura, contenuti del corso monografico «150 ore» sulla condizione femminile svoltosi all'Ipfdi Rivalta - R.E.* La pubblicazione è conservata in ASD, *Archivio di storia del movimento delle donne*, «Storia dei movimenti delle donne», b. 11.

⁵³ ASD, *Archivio di storia del movimento delle donne*, «Storia dei movimenti delle donne», b. 12, circolare della Federazione provinciale Cgil-Cisl-Uil, *Seminario 150 ore «salute della donna e organizzazione del lavoro»*, Modena, 6 aprile 1978.

⁵⁴ Riferimenti a questo e ad altri corsi che si tengono nella capitale sono nelle scheda che compare in calce all'articolo di Paola Piva, *La condizione della donna nelle 150 ore*, cit., p. 54.

4. *Il Coordinamento nazionale Flm (1976-1979)*. Nell'ottobre del 1976, alcune sindacaliste della Flm, sensibili all'autocoscienza e alle altre pratiche del neofemminismo e desiderose di mettere finalmente le donne al centro del dibattito interno al sindacato, danno vita, per ora solo in via informale, al Coordinamento nazionale Flm. La prima riunione del nascente organismo, aperta anche agli uomini, ha luogo a Roma il 23 ottobre. La sfida delle donne è alta: stare dentro l'organizzazione, ma spingere per un radicale ripensamento del linguaggio, della cultura, del modo stesso di fare politica, riconoscimento della differenza sessuale, salute delle donne, pari opportunità di retribuzione e di avanzamento di carriera, aprire una discussione sulla tragedia degli «aborti bianchi» causati da ritmi di lavoro pressanti e da un ambiente malsano, liberare insomma tutto il «potenziale di ribellione»⁵⁵ delle lavoratrici contro condizioni di vita e di lavoro che limitano la libertà femminile.

Dieci anni prima, quando a Milano erano nati i primi gruppi femministi, il loro segno distintivo era stato il rifiuto di qualunque struttura politica, organizzativa, burocratica. De-costruire per ri-costruire era stata la sfida del neofemminismo. Ora invece, dentro al sindacato, non si tratta più di fare *tabula rasa* dell'esistente per ripensare il mondo partendo dalle donne, ma di portare le istanze femministe nei partiti, nel sindacato, nel cuore della politica. Non contro la politica, ma per una politica di segno diverso. Perché, come nota Maria Luisa Boccia, il partire da sé non è solo un modo per ripensarsi, ma deve invece diventare «un rivoluzionamento radicale di pensare e agire nella realtà»⁵⁶. Narrare il proprio vissuto, restituire la memoria di sé, per molte è stato l'inizio. Per cambiare la storia ci vuol altro:

Il racconto del vissuto, lo sappiamo bene noi che da qui abbiamo iniziato, può darci una memoria soggettiva, anche collettiva, ma la ricostruzione di una vicenda storica è un'altra cosa. c'è uno scarto tra il vissuto, l'esperienza diretta e la produzione di senso su di essa. [...] Se si resta al racconto, alla restituzione della memoria, questo scarto non lo si individua, né elabora. In altri termini il passaggio necessario è quello della modificazione della coscienza di sé; ovvero interrogare, scompaginare, problematizzare il vissuto. Solo così si produce una parola pubblica, un significato dell'esperienza non ristretto alla dimensione soggettiva, individuale, di ognuna. Come possiamo fare storia, la nostra storia, se il partire da sé resta una modalità soggettiva, una restituzione di sé?⁵⁷.

⁵⁵ Sono parole contenute nella relazione di apertura della riunione romana, la cui autrice è probabilmente Chiara Ingraio. Stralci della relazione sono in Varlese, *Il Coordinamento nazionale donne Flm (1976-1984)*, cit., pp. 66-67.

⁵⁶ Intervento di M.L. Boccia al seminario *Le donne nel sindacato italiano: gli anni del femminismo*, cit., p. 30 del dattiloscritto.

⁵⁷ *Ibidem*.

Il 1977 è un anno di svolta non solo per il femminismo sindacale, ma per il sindacato in generale che attraversa una forte crisi di identità. Si acuisce anche la tensione sociale. Bersaglio degli studenti ora non sono più solo la scuola e un'università di massa che sempre meno garantisce un posto di lavoro, ma lo Stato. Il movimento del '77 cresce sull'impotenza e la rabbia dei giovani. La violenza armata dei gruppi che si riconoscono nell'Autonomia operaia punta al cuore del sistema politico: l'immagine simbolo degli anni di piombo è la fotografia in bianco e nero di un giovane con il volto coperto che impugna una pistola P38. Contro le istituzioni. Contro la politica. Contro il sistema. Dietro i governi di solidarietà nazionale, nella cui maggioranza è entrato il Pci, si addensano le trame di chi vuole far arretrare il paese stringendolo nella morsa del terrorismo e della paura. Crisi politica, crisi economica, crisi di rappresentanza del sindacato, che all'indomani della dura contestazione del segretario generale della Cgil Luciano Lama all'Università di Roma, si scopre lontano dalla gente, corporativo, «teso a battersi a difesa dei soli occupati»⁵⁸, sempre meno attento a cogliere bisogni e attese dei cosiddetti «nuovi soggetti», dei disoccupati, dei giovani, delle donne. Ma un sindacato che tutela i già tutelati, come gli operai metalmeccanici, e si dimentica dei disoccupati o di chi lavora senza tutele e senza garanzie non rappresenta più nemmeno chi prende il salario ogni mese. Come era già accaduto durante le lotte dell'«autunno caldo», il sindacato dei lavoratori si accorge che, per essere forte, deve occuparsi anche di chi non lavora.

Durante la IV Conferenza nazionale dei delegati Flm, che si svolge a Firenze fra il 7 e il 9 marzo, i Coordinamenti delle delegate vengono formalmente riconosciuti. La struttura che dovrà tenere le fila dei diversi Coordinamenti provinciali si chiamerà Coordinamento nazionale delle delegate e delle lavoratrici. Già nel nome del nuovo organismo si percepisce però un problema, che in realtà è un punto cruciale: ci sono le «delegate» e le «lavoratrici», non le «donne». Certo si tratta di un espediente tattico, che vuole scongiurare quello che per il virile sindacato dei metalmeccanici sarebbe un fondato timore se non addirittura un'aperta minaccia: la nascita e l'azione politica di una struttura autonoma di donne per le donne. E poi, si sa, se parlare di femminismo nel sindacato è un'eresia⁵⁹, dire «donne» anziché «lavoratrici» suonerebbe alquanto trasgressivo nel luogo che per eccellenza tutela i diritti dei lavoratori (dove per

⁵⁸ Sono parole che compaiono nei documenti approvati dalla IV Conferenza nazionale dei delegati Flm (Firenze, 7-9 marzo 1977) e in particolare nel *Contributo della Flm ai Congressi Confederali. Per uscire dalla crisi, un Sindacato forte, unitario, democratico che lotta per rinnovare la società*, citato in Varlese, *Il Coordinamento nazionale donne Flm (1976-1984)*, cit., p. 70.

⁵⁹ Nel sindacato, scrivono Flora Bocchio e Antonia Torchi, etichettare una delegata o una militante come «femminista» è stato a lungo ritenuto «una specie di insulto» (cfr. Bocchio, Torchi, *L'acqua in gabbia. Voci di donne dentro il sindacato*, cit., p. 18).

«lavoratori» non meglio specificati si intendono i «maschi adulti salariati»). Le sindacaliste della Flm questo lo sanno bene: meglio un nome rassicurante e una politica efficace per le donne che un nome specifico e una politica che resta sulla carta. Ma la diffidenza nei confronti del femminismo ce l'hanno molto spesso le stesse lavoratrici, che attribuiscono al movimento delle donne «fantasie di guerre contro la famiglia» e che temono «svelamenti rispetto alla propria sessualità nascosta e sconosciuta». Per non parlare degli stessi «dirigenti sindacali che considerano l'esperienza femminista "estranea alla storia e alle tradizioni del movimento operaio italiano"»⁶⁰.

La conferenza approva una *Mozione sulla condizione della donna in fabbrica – nella società – nel sindacato*, nella quale, oltre alla difesa dell'occupazione delle donne e alla garanzia della loro qualificazione professionale, c'è per la prima volta il riconoscimento di un importante principio: per le donne che lavorano, essere madri non deve essere una condizione di svantaggio, avere un figlio è un diritto da tutelare. E soprattutto bisogna smettere di considerare la maternità solo come una cosa di donne, come un «fatto privato». Passa l'idea che «il personale è politico»: la forza del pensiero femminista irrompe nella politica e nel linguaggio del sindacato. Ma di più: in fabbrica e in tutti i posti di lavoro la salute delle donne va garantita, la tragedia degli «aborti bianchi» deve scomparire. La maternità diventa un «nodo politico»⁶¹.

È proprio sul tema della maternità che il femminismo sindacale fa un passo avanti rispetto al movimento femminista, che aveva rivolto la sua critica dura contro la figura e il ruolo della madre. Contro la «mater mortifera», simbolo vivente di una passività e di una soggezione imposte dalla società maschile, contro colei che riproduce nel rapporto con la figlia lacerazioni e conflitti del suo rapporto con l'uomo. A metà del decennio Settanta, con la pratica delle relazioni tra donne e partecipando insieme alle militanti dell'Udi (le «madri del movimento») alle grandi manifestazioni contro il reato di aborto, una parte del movimento femminista si era riavvicinata alla figura materna. Per molte era finito allora il rifiuto della madre. Non più o non solo madri cattive, regine della notte saziante e castrante: oltre alle fratture e alle incomprensioni, i nuovi rapporti tra donne avevano contribuito a rivalutare la madre e la maternità. Al contrario di altre differenze, quelle fra «madri e non madri» non erano però diventate un guadagno per tutte. L'esperienza della maternità non sarà mai un tema di riflessione per tutto il movimento⁶². È col femminismo sindacale che

⁶⁰ Ivi, p. 19.

⁶¹ Cfr. A. Rossi-Doria, *La maternità, un nodo politico*, in *Percorsi del femminismo e storia delle donne*, supplemento di «Donna Woman Femme», 1983, n. 22.

⁶² «L'esperienza della maternità – scrive Anna Rossi-Doria – nei pochi casi in cui fu messa al centro del lavoro del movimento [...] ebbe in esso poca voce e poco ascolto. Credo si possa ipotizzare che ciò sia stato dovuto alle gravi difficoltà che si manifestavano nei rapporti tra donne ogni volta che le differenze si rivelavano non una ricchezza, ma un limite [...]»

il rapporto con la madre cambia davvero segno. All'analisi profonda, dura, scarnificante subentra una visione più complessa. Si può odiare o amare la madre. Si può scegliere di non diventare madri. Si può decidere di abortire. Ma si può anche desiderare un figlio, pretendere rispetto e protezione per il proprio corpo, per la propria salute, voler essere madri e anche lavoratrici senza che questo diventi un disagio, una perdita, una pena.

Il 25 e 26 marzo si tiene a Firenze la prima riunione ufficiale del Coordinamento nazionale. Tema centrale dell'incontro, al quale partecipano circa ottanta donne, quasi tutte, anche stavolta, provenienti dal Nord del paese, è il rapporto fra casa e fabbrica/casa e sindacato e il cronico, fatale «doppio lavoro» delle donne, da sempre in lotta per strappare al lavoro domestico e alla famiglia, ritagli di tempo per sé e per la propria crescita politica e intellettuale. Dal dibattito si levano vibranti *j'accuse* contro l'organizzazione del lavoro, contro il sindacato, contro la società. E non basta certo la soluzione *welfaristica* prospettata da Paola Piva, che punta alla costruzione di una rete di servizi sociali in grado di restituire alle donne una parte del loro tempo. Anche la conquista di una mitica «parità» con l'uomo sembra insufficiente. La discussione va al cuore del problema: sono innanzitutto le donne che devono cambiare, partecipando alle assemblee per sole lavoratrici, denunciando quello che non va, costruendo i Coordinamenti di zona. E dovranno creare una rete per raggiungere anche le altre, le lavoranti a domicilio, le studentesse, le casalinghe.

Come vivono le donne dentro al sindacato? Anche quelle che hanno scelto l'organizzazione dei lavoratori come primo spazio pubblico dove stare e riconoscersi, sentono che per una donna è diverso. Non è facile lavorare e impegnarsi nel sindacato senza sentirsi ogni giorno schiacciate e deprivate del proprio spazio soggettivo. Lo dice bene una sindacalista milanese che lavora alla Siemens. Fa politica come gli uomini, per il rinnovo contrattuale, per la difesa dei propri diritti dentro la fabbrica, sempre in lotta contro tutto e contro tutti e intanto cresce sua figlia che le chiede invece solo tenerezza. E ha sempre mal di testa:

Una cosa presto mi è sembrata intollerabile: che nel sindacato fosse necessario essere sempre in guerra. Contro la Dc, Cl, i socialisti, il Pci, l'autonomia: dentro l'organizzazione. Contro la direzione, i capi, i crumiri: nelle fabbriche. Avevo sempre mal di testa. Con sforzi immani guerreggiavo anch'io. Anzi capeggiavo piccole guerre su questo o quel problema, contro questo o quel personaggio. Io che aborrisco la violenza, ero quotidianamente ed attivamente violenta, almeno sul piano verbale. [...] Almeno a livello di testa la cosa quadrava. Ma dentro di me non quadrava lo stesso. Correvo a prendere Paoletta dalla signora che la curava. Arrivavo che lei aveva già mangiato, era quasi l'ora di dormire. Andavamo a casa, io avevo il mal di testa e lei voleva giocare, stare sveglia, farsi carezzare e coccolare. Se mi telefonava un uomo che mi piaceva, che

in questo caso, si trattava di madri e non madri» (A. Rossi-Doria, *Ipotesi per una storia del neofemminismo italiano*, in *Dare forma al silenzio. Scritti di storia politica delle donne*, Roma, Viella, 2007, pp. 259-260).

volevo frequentare, non avevo alternativa che proporgli di essere l'ultimo: prima il sindacato, poi Paoletta, poi la raccolta dei cocci miei, poi lui⁶³.

Prima il sindacato. Poi arriva il femminismo:

Inventai insieme ad altre compagne il lavoro della Cisl sulla condizione femminile. Avevamo tutte letto il materiale del movimento femminista. Ci interessava. Un po' eravamo a disagio nel nostro ruolo di pieno-tempo. Ma poi questo disagio non l'abbiamo voluto analizzare a fondo, forse per paura di trarne le conseguenze. Decisi che era un'occasione per riannodare i fili dei miei pensieri sull'esser donna nel sindacato. Sapevo però che consumavo una qualche rottura con l'organizzazione: facendo la coordinatrice della sezione femminile dell'Usp di Milano sarei stata ai margini del sindacato vero e proprio, esposta a correnti ed intemperie, già tendenzialmente non-appartenente. Non m'importava⁶⁴.

Efficienti, diligenti, combattive, comprensive, emicraniche, disfattiste, femministe. Le donne nel sindacato sono donne spezzate. Passano la vita a cercare di ricucire i pezzi della loro faticosa esistenza. Ma trovare una soluzione al problema del doppio o triplo carico di fatiche delle donne che lavorano è molto complicato. L'impegno dei Coordinamenti deve cominciare da qui.

L'occasione per dimostrare la forza e le ragioni del femminismo sindacale è la grande manifestazione contro la politica economica del governo e la crisi dell'occupazione, organizzata a Roma dalla Flm il 2 dicembre 1977. Contro gli «aborti bianchi», per cambiare il rapporto uomo-donna a casa e fuori, contro il lavoro nero, la discriminazione, la disoccupazione, 10 mila donne scendono in piazza, scegliendo di sfilare assieme ai metalmeccanici, ma con un corteo separato⁶⁵. La protesta delle tute blu è una sfida lanciata alle confederazioni sindacali che non appoggiano la manifestazione. Anche il Pci, che sostiene il governo Andreotti dall'esterno, è contro. Ma in piazza sono in tanti e in tante. E nello spezzone di corteo delle donne non ci sono solo le sindacaliste della Flm: ci sono operaie, casalinghe, impiegate, studentesse e anche femministe. «Compagni nella lotta, padroni nella vita, con questa ambiguità facciamola finita» è lo slogan che le accomuna. Come ricorda Paola Piva, l'incontro con le femministe romane che hanno accettato di partecipare alla manifestazione non è stato facile:

Io, insieme a qualcun'altra, andai al Governo Vecchio sede del femminismo romano, in una assemblea in cui ancora noi, in quanto sindacaliste, in quanto membri del sindacato eravamo viste con sospetto – l'assemblea era dominata da un clima dell'auto-

⁶³ *Il disagio di fronte al potere: risposta a Margherita*, in Bocchio, Torchi, *L'acqua in gabbia. Voci di donne dentro il sindacato*, cit., pp. 101-102.

⁶⁴ Ivi, p. 103.

⁶⁵ Cfr. Guerra, *Una nuova presenza delle donne tra femminismo e sindacato. La vicenda della CGIL*, cit., pp. 217-221.

nomia – e ci sentivamo guardate come altro dal femminismo, nonostante noi avessimo organizzato tutto questo con le donne in chiave femminista. Malgrado tutto ciò [...] mi sentivo però molto protetta, molto tranquilla per il fatto che avevo alle spalle l'uno e l'altro, cioè sia l'organizzazione che stavamo facendo con le donne del sindacato, sia questa mia pratica femminista. Il femminismo allora aveva tante facce, come anche oggi del resto. C'era però una forma di organizzazione, almeno lì a Governo Vecchio, molto antistituzionale, molto autonomista⁶⁶.

Ma poi, quando parte il corteo, ci si accorge con sorpresa che le femministe sono molte e tutto riesce bene «proprio grazie al femminismo romano». Anzi, organizzare le «compagne» del sindacato era stato paradossalmente quasi più difficile:

Ricordo che io ero insieme ad altre ed avevo il compito, all'arrivo dei treni, di separare le donne dagli uomini, cioè smistarle, dire «Compagne venite di qua, abbiamo organizzato il pezzo di corteo delle donne». Ricordo che alcune si aggrappavano ai loro delegati, ai loro uomini, con una forza enorme, come a dire: «Guai a te se fai questa cosa», se mi separi da questo bastione di forza che mi protegge che è il delegato uomo. Poi alcune osavano. [...] Ma insomma 'ste donne! Riusciremo mai ad organizzarle dentro il sindacato? Non staremo chiedendo loro troppo?⁶⁷.

Una settimana dopo la grande manifestazione romana della Flm, il Coordinamento nazionale mette nel piatto, accanto al tema cruciale del difficile rapporto fra tempi di lavoro e spazio privato, quello della salute delle donne. Un documento sul diritto alla salute, che porta la data del 9 dicembre 1977, sintetizza l'analisi e la proposta del Coordinamento: le donne devono vincere l'ignoranza sui temi del corpo e della sessualità e la loro «soggezione nei confronti della medicina ufficiale» e prendere coscienza del diritto alla salute perché «il bisogno di salute non è egoismo» e perché «le malattie delle donne non sono "vergogne" da tenere nascoste e sopportare in silenzio»⁶⁸; il sindacato, dal canto suo, deve aprire gli occhi sugli effetti del lavoro che condizionano l'attività sessuale, la gravidanza, il parto. L'organizzazione dei lavoratori deve inoltre «fare di più» per «sconfiggere la violenza dell'aborto», per «rimuovere le cause sociali che lo determinano». La piaga dei tanti «aborti bianchi», che le donne patiscono senza avere nemmeno il coraggio di denunciarli, deve sparire. Gli strumenti per garantire la prevenzione dei danni alla salute e per fornire informazione e assistenza alle donne sono: i consultori familiari, istituiti per legge già da due anni e mezzo, ma

⁶⁶ Intervento di Paola Piva, in Cgil-Cisl-Uil Donne, Fondazione Istituto Gramsci-Archivio storico delle donne «Camilla Ravera», *Le donne nel sindacato italiano: gli anni del femminismo*, cit., p. 14 del dattiloscritto.

⁶⁷ Ivi, p. 15.

⁶⁸ *Proposta del Coordinamento nazionale Flm per la difesa della salute della donna che lavora*, dicembre 1977, in Bocchio, Torchi, *L'acqua in gabbia. Voci di donne dentro il sindacato*, cit., p. 214.

ancora inesistenti o insufficienti; i corsi 150 ore sulla salute e sulle condizioni di lavoro; la diffusione nei luoghi di lavoro di opuscoli illustrati e volantini; la possibilità da parte delle lavoratrici di usufruire di permessi retribuiti per sottoporsi al *pap-test* presso ospedali o strutture convenzionate; opportune indagini di fabbrica per denunciare problemi e disturbi della salute e per proporre rimedi e soluzioni. Tutte le iniziative dovranno coinvolgere non solo le lavoratrici, ma anche le casalinghe, le militanti dell'Udi, le femministe.

Anche sul nodo della salute della donna, almeno per due buone ragioni, il Coordinamento nazionale Flm fa un salto in avanti rispetto al pensiero femminista: sceglie il confronto con le istituzioni, soprattutto con le Regioni, da cui i consultori familiari dipendono, per chiedere che i nuovi servizi siano finalmente aperti e funzionanti e guarda in modo nuovo sia alla maternità, che dev'essere considerata come scelta e come valore, sia al problema dell'aborto, che deve diventare materia di legge, garantendo alle donne il diritto di decidere, ma che prima di tutto è una tragedia esistenziale. Sulla maternità e sull'aborto il femminismo sindacale assume una prospettiva più larga: sia la decisione di diventare madre che quella di interrompere la gravidanza hanno entrambe a che fare con situazioni familiari e condizioni economiche e sociali che molto spesso determinano drammaticamente le scelte soggettive. Sono i due poli di una stessa realtà che, nel bene e nel male, va pensata nel suo complesso. L'aborto è la faccia oscura, violenta, dolente della maternità. L'approvazione di una legge che depenalizzi il reato d'aborto vuol dire certo riconoscere alle donne un diritto di libertà, ma che avvenga per scelta, per fatalità o per disgrazia, interrompere una gravidanza è sempre un dolore.

È difficile parlare di aborto all'interno del sindacato, dove in primo piano sono sempre e solo i tradizionali problemi del lavoro. All'interno del movimento femminista esistono opinioni diverse sull'opportunità di una legge che regoli l'interruzione della gravidanza. Anche il sindacato si divide sull'aborto: Cgil e Uil sono disposte a prendere posizione per una legge che finalmente metta fine alla tragedia degli aborti clandestini; nella Cisl invece, dove è presente e pesa una componente cattolica integralista, prevale la chiusura. Abortire per scelta è un tema ritenuto «secondario» o addirittura «non sindacale»⁶⁹. E a niente è servita la *Lettera sull'aborto*, inviata nel 1976 alla segreteria da alcune delegate della Commissione femminile, dove si afferma che «l'aborto non è un problema personale» e che il sindacato se ne deve fare carico per evitare che le donne continuino a rischiare «la pelle e le malattie» e anche per «soffrire di meno quando una maternità è involontaria o impossibile»⁷⁰.

⁶⁹ Cfr. la *Lettera sull'aborto*, scritta da alcune componenti della Commissione femminile Cisl, Milano, 1976, riprodotta in Bocchio, Torchi, *L'acqua in gabbia. Voci di donne dentro il sindacato*, cit., Appendice, pp. 210-213.

⁷⁰ Ivi, p. 212.

Con la discussione sulla salute delle donne nei luoghi di lavoro, sulla maternità e sull'aborto comincia a farsi strada nel sindacato una riflessione più ampia al centro della quale è il tema del lavoro e della ricerca di un nuovo rapporto fra tempi privati e tempi sociali, fra tempo per sé e tempo di lavoro. È un tema strategico, che la precedente riflessione sul diritto alla salute e per una migliore qualità della vita ha reso fortemente sensibile al metodo femminista del partire da sé, dal racconto delle concrete e brucianti esperienze soggettive. La prima forte acquisizione che le donne del sindacato traggono dal movimento femminista è la coscienza dell'intreccio fra sofferenza, presa di coscienza, differenza e domanda di tempo per sé, nuova qualità della vita, diritto di esistenza. C'è una precisa corrispondenza fra la coscienza del proprio destino di donne dentro e fuori la fabbrica, dentro e fuori il sindacato, e la domanda di una vita diversa, dove la felicità privata non sia vissuta come colpa o come privazione dello spazio pubblico. Il problema è come conciliare la richiesta di un tempo per sé che preveda svaghi, crescita intellettuale, tempo libero sottratto alla casa e alla famiglia, con un lavoro che non sia marginale, dequalificato, sottopagato. Si tratta di una questione «rivoluzionaria» perché investe direttamente non solo l'organizzazione del lavoro delle donne, ma la sfera dei rapporti di produzione in generale. Le sindacaliste del Coordinamento nazionale Flm lo dicono apertamente: perché le donne siano felici a casa e fuori bisogna «cambiare tutta la struttura sociale». Ovvero – e «scusate [...] se è poco» – fare una vera e propria «rivoluzione culturale»⁷¹.

Durante i rinnovi contrattuali del 1978-79, nel quadro di una riconversione produttiva che premia la flessibilità del lavoro, le donne del sindacato si concentrano sulla ricerca di una nuova modalità lavorativa che migliori il rapporto fra qualità del lavoro e qualità della vita. Più tempo per sé, meno tempo per il lavoro: è questo lo schema da seguire. Ma come si può vivere il tempo per sé come momento di soddisfazione intellettuale e felicità individuale e usare intanto il tempo di lavoro come un'occasione di crescita professionale? Dopo la prospettata soluzione *welfaristica*, cioè l'estensione molecolare di adeguati servizi sociali – che però, per motivi diversi, come la difficoltà di applicazione delle leggi che li istituiscono, le lentezze burocratiche, il divario fra Nord e Sud del paese, sono spesso insufficienti o restano addirittura lettera morta –, dopo le diverse prese di posizione pro e contro la legge sulla parità, approvata nel dicembre del '77 e largamente disattesa proprio sul problema della pari suddivisione dei compiti familiari, nel sindacato e fuori la discussione si focalizza su due proposte: l'istituzione del *part-time*, formula controversa, coerente con la ristrutturazione produttiva in atto nel paese, e la richiesta, avanzata dalla Flm,

⁷¹ Intervento del Coordinamento donne Flm al Congresso nazionale Flm, Montecatini (23-26 aprile 1977), citato in Varlese, *Il Coordinamento nazionale donne Flm (1976-1984)*, cit., p. 102.

di introdurre nelle nuove piattaforme contrattuali 40 ore di permessi retribuiti, finalizzati alla redistribuzione delle incombenze familiari fra donne e uomini. Come si vedrà, il mancato inserimento di questo importante obiettivo nel contratto della Flm siglato nel giugno del 1979 segnerà la parabola discendente del femminismo sindacale.

Dieci anni prima, in un Consiglio di amministrazione che si collocava nel bel mezzo della stagione di lotte dell'«autunno caldo», Leopoldo Pirelli, erede di Alberto alla guida del colosso italiano della gomma, aveva proposto un pacchetto di misure che avrebbero dovuto innovare le forme tradizionali dell'organizzazione del lavoro in fabbrica. Fra queste: l'introduzione del *part-time*, la riduzione dell'orario di lavoro, la settimana lavorativa di cinque giorni, ovvero due giorni di riposo consecutivi, nuovi livelli retributivi. Quelle proposte non erano piaciute a nessuno: né agli imprenditori, che le ritenevano troppo impegnative, né tantomeno alla Cgil, che si sentiva anticipata a sinistra dal padrone della gomma. Anche il *Rapporto Pirelli*, elaborato di lì a poco in seno alla Confindustria e reso noto all'inizio del 1970, si muoveva nello spirito di un rinnovamento delle relazioni industriali, a cominciare dalla proposta della concertazione, ovvero del rapporto triangolare interdipendente fra padronato, sindacati e governo per la gestione delle politiche economiche, che però avrebbe trovato applicazione solo vent'anni dopo.

La risposta del padronato al rovente ciclo di lotte della fine degli anni Sessanta era stata la ricerca di una più flessibile organizzazione del lavoro: la migliore soluzione per contrastare la grave crisi economica che esplodeva all'inizio del decennio Settanta sembrava proprio quella di rendere più duttile la forza-lavoro. Come mettere in pratica tale riorganizzazione produttiva? C'erano solo due modi: l'espulsione della manodopera più debole e lo sfruttamento intensivo del lavoro attraverso forme meno controllate e garantite. Ovvero licenziare le donne e intensificare il lavoro a domicilio, che specie al Sud e specie per le donne, voleva dire lavoro nero. *La fabbrica in cucina* è il titolo di un documento ciclostilato, diffuso nell'estate del 1971 dal gruppo femminista Cerchio spezzato di Trento. In sette cartelle e mezzo c'è la storia e la spietata e lucida analisi del lavoro che in Italia oltre un milione e mezzo di donne svolgono fra le quattro mura di casa, spesso in cucina, che è per eccellenza la stanza delle donne. È una storia di degrado, di povertà e di solitudine:

Dall'autunno caldo, in tutta Italia i lavoratori scendono in lotta per il rinnovo dei contratti. Ma, tra queste masse, c'è un vuoto: una intera categoria di operai, nella stragrande maggioranza donne, isolati, sfruttati, indifesi; è una categoria quasi sconosciuta: i lavoratori a domicilio. [...] La quasi totalità sono donne. Si tratta dell'operaia licenziata dalla fabbrica tessile in crisi o dal calzificio per motivi di trasformazione tecnico-produttiva e costretta a comprarsi il vecchio telaio della fabbrica smobilitata e trasformata; e della lavoratrice-contadina che, dopo aver abbandonato parzialmente o completamente il lavoro agricolo, cerca una occupazione in altri settori [...]. Sul lavoro a domicilio prosperano molte imprese italiane, alcune notissime che hanno conqui-

stato vasti mercati esteri. Prime fra tutte quelle di maglie, abiti, guanti, calzature. Ma la fabbrica in cucina produce di tutto: biancheria e armi, giocattoli e posate, scatole e penne biro, fiaschi e lampadine, borsette e interruttori, fiori e fili telefonici, ombrelli e valvole per televisori.

Come si lavora in *cucina*?

a) orario di lavoro: non c'è limite alla durata della giornata lavorativa. Poiché la donna svolge anche le faccende domestiche, il lavoro a domicilio è concentrato soprattutto nei «tempi morti» per la conduzione della casa. [...] Si può dire che queste donne [...] lavorino in media dalle 10 alle 12 ore al giorno.

b) ambiente di lavoro: lavorano in casa, quando il lavoro è poco pulito, nelle cantine e nei garages. Non tutte dispongono di un locale speciale: molte lavorano in cucina.

c) salario: il salario è a cottimo per tutte le produzioni. [...]

I profitti degli imprenditori sono altissimi⁷².

Di chi è la responsabilità di questa situazione? Dell'Ispettorato del lavoro, che avrebbe dovuto controllare e tutelare le lavoranti a domicilio, ma anche del sindacato «che finora non ha fatto quasi niente»⁷³. A dispetto della legge approvata alla fine del '73, cresceva, negli anni Settanta, la piaga del lavoro clandestino. Il mercato del lavoro si sdoppiava: c'era quello alla luce del sole, tutelato, sindacalizzato e quello invisibile, sottopagato, abusato che per molte donne (circa un milione e mezzo) era però l'«unico lavoro»⁷⁴.

Intanto era esplosa la *bagarre* sul *part-time*. Mentre la titolare del ministero del Lavoro Tina Anselmi pensava a istituire e regolamentare il contratto di lavoro a tempo parziale, che per le donne, strette da tempi pressanti a casa e sul lavoro, avrebbe potuto essere una boccata d'ossigeno, per la responsabile nazionale del Pci Adriana Seroni l'introduzione del *part-time* ha «diviso un posto di lavoro in due con tutto quanto ne consegue». Dunque, ridurre alle donne il tempo di lavoro altro non significa che «mezza paga e soprattutto difficoltà di progresso nel lavoro, di sindacalizzazione, di rapporto con gli altri lavoratori»⁷⁵.

⁷² FEB, *Archivio del femminismo*, b. 6, f. 15, Ristampa di documenti sulla condizione femminile (a cura del Movimento di lotta femminile di Bologna), Documento n. 3, *Cerchio spezzato*, Luglio 1971, *Ciclostilato in proprio* (la sottolineatura è nel testo).

⁷³ Ivi, p. 7.

⁷⁴ Cfr. A. Seroni, *La questione femminile in Italia 1970-1977*, a cura di E. Rava, Roma, Editori riuniti, 1977, p. 32. Il gruppo comunista alla Camera aveva presentato già nel '69 un progetto per controllare e proteggere il lavoro a domicilio, ma la legge, come si è visto, sarà approvata solo nel '73. Sul lavoro a domicilio cfr. fra gli altri C. De Marco, M. Talamo, *Lavoro nero. Decentramento produttivo e lavoro a domicilio*, Milano, Mazzotta, 1976, e M.R. Cutrufelli, *Operaie senza fabbrica. Inchiesta sul lavoro a domicilio*, Roma, Editori riuniti, 1977.

⁷⁵ Seroni, *La questione femminile in Italia 1970-1977*, cit., p. 34. Anche il giornale dell'Udi «Noi donne» prende posizione contro il progetto Anselmi sul *part-time*, considerato in

Anche nel sindacato il *part-time* fa discutere. Si rischia una spaccatura. Paola Piva ricorda come su questo tema lo scarto fra principi generali ed esperienze soggettive sia eclatante:

La cultura della Cgil era una cultura fortemente emancipatoria, e vedeva nel part-time un trabocchetto del padrone, perché le donne devono essere uguali in tutto e per tutto all'ordine lavorativo centrale che è quello a tempo pieno [...]. Il lavoro è quello [...] stabile, a tempo pieno, per tutta la vita, identico a quello degli uomini [...]. Ricordo un coordinamento che credo si svolse nella sede della Cisl di via Po. Scoppiò questo tema del part-time: «Guai questa è una scelta del padrone, è una flessibilità indotta da loro, poi ci riducono il salario». Tutte motivazioni tutt'altro che trascurabili, e quindi noi dobbiamo essere fermissime: no al part-time questa doveva essere la nostra posizione. Poi, pausa caffè, chiacchierata sciolta: «Eh, certo che però un part-time ci farebbe così comodo...». Tutte a dire così, «Certo che però a me...», se ci fosse lo prenderei subito». Ora io ebbi l'ardire di scrivere un articolo che uscì subito dopo sul «Manifesto» per dire che avevamo dentro di noi questa doppia esperienza: sia l'esperienza del pericolo che il part-time volesse dire marginalità ecc. e che fosse una mossa del padrone; sia anche una soggettività che ci diceva altro⁷⁶.

Lavorare meno, lavorare meglio, strappare tempo per sé. Come sempre quando si comincia a profilare una nuova filosofia del lavoro, che in questo caso dilata la sfera personale/esistenziale, si fronteggiano quasi in pari misura vantaggi e svantaggi. In realtà, qualsiasi novità che introduca cambiamenti di fondo come allargare lo spazio soggettivo è davvero innovativa solo se il tempo di lavoro si contrae a vantaggio della qualità e se il tempo di vita diventa spazio di libertà. Nel caso del *part-time* per le donne il rischio è doppio: restare intrappolate in un lavoro marginale e dequalificato, senza possibilità di carriera e di crescita professionale e sovraccaricare, se possibile, le cure domestiche e familiari. Il tempo ritrovato per sé viene speso per lavorare di più dentro casa. Non doppio lavoro dunque, ma lavoro triplicato. Non una donna intera, in cui la funzione materna e la vita affettiva arricchiscano l'attività lavorativa di qualità umana e di intelligenza creativa, ma una madre/moglie/operaia/sindacalista che vive a cottimo anche dentro casa. Addio sogni di libertà. Si accentua, anziché attenuarsi, il solco fra produzione (moglie/operaia/sindacalista) e riproduzione (madre). Ma bisognerà aspettare i primi anni Ottanta, quando l'esperienza del

contraddizione con la normativa sulla parità che sarà approvata a fine anno (cfr. il fascicolo del 3 gennaio 1977, pp. 4-5, e i successivi numeri del 22 maggio e del 22 ottobre).

⁷⁶ Testimonianza di Paola Piva al seminario organizzato dalla Cgil-Cisl-Uil Donne e dalla Fondazione Istituto Gramsci-Archivio storico delle donne «Camilla Ravera», *Le donne nel sindacato italiano: gli anni del femminismo*, cit., pp. 15-16 del dattiloscritto. Stralci di questa testimonianza sono anche in Varlese, *Il Coordinamento nazionale donne Flm (1976-1984)*, cit., p. 98.

femminismo sindacale è ormai in via di esaurimento, perché questa contraddizione diventi materia di discussione⁷⁷.

Il Coordinamento nazionale Flm dice ufficialmente no al *part-time* perché, a conti fatti, è contro le donne:

La formula stessa del p.t. presuppone un salario parziale. I lavoratori che possono accettare retribuzioni così basse sono:

- lavoratori che percepiscono già oggi un salario così alto (impiegati) che anche dimezzato rimane ragionevole;
- lavoratori che fanno il doppio lavoro, di tutti i tipi, dall'ingegnere progettista, a chi ha un pezzo di terra, a chi fa lavoro nero;
- lavoratori che dipendono economicamente da altri (dai genitori, dal marito, dallo «stato assistenziale») e quindi sono in condizioni di scarsa autonomia individuale ed emarginazione sociale. Questi tre fenomeni (sperequazione retributiva, doppio lavoro, emarginazione sociale) sono quelli che intendiamo combattere alle radici e non incoraggiare con il contratto nazionale⁷⁸.

Il dibattito sul *part-time* all'interno del Coordinamento nazionale Flm e più in generale dentro al sindacato contribuisce a precisare e ad affinare l'idea-guida del femminismo sindacale che consiste nel ripensare criticamente il concetto di parità fra i sessi. Le donne devono conquistare il diritto di essere uguali agli uomini perché l'uguaglianza è un principio fondamentale. Ma la parità è un principio di libertà solo se incorpora l'idea della diversità. Già all'indomani della conquista della parità salariale per le operaie dell'industria – ottenuta nell'estate del 1960 – e con qualche anno di anticipo rispetto al manifestarsi dei primi gruppi e collettivi femministi, l'allora responsabile dell'Ufficio femminile della Cgil Donatella Turtura aveva denunciato l'insufficienza di una parità che mascherasse con un grigio uniforme il bianco e il nero della differenza fra i sessi.

Il femminismo sindacale degli anni Settanta raccoglie ed elabora quel messaggio profondamente innovativo senza però mettere mai in discussione il valore indispensabile della parità, che va perseguita e difesa anche con lunghe e dure lotte dentro al sindacato, nelle istituzioni, nella vita quotidiana. Bisogna insomma tener conto che la parità è un concetto complesso, variegato, ambivalente: se non riflette la differenza femminile, produce una più grande disparità. Il pensiero femminista aveva negato la parità ritenendola una forma subdola di ineguaglianza, un modo cioè per disconoscere la differenza femminile. Per il

⁷⁷ Cfr. *Produrre e riprodurre. Cambiamenti nel rapporto tra donne e lavoro*, 1° Convegno internazionale delle donne dei paesi industrializzati promosso dal Movimento delle donne di Torino (Torino, Palazzo del Lavoro, 23-24 e 25 aprile 1983), Roma, Cooperativa Il manifesto anni '80, 1984.

⁷⁸ Coordinamento delegate Flm-Roma, *Perché diciamo no all'introduzione del part-time*, luglio 1978, in Bocchio, Torchi, *L'acqua in gabbia. Voci di donne dentro il sindacato*, cit., Appendice, p. 199.

femminismo sindacale la parità è invece un valore: l'importante è sforzarsi di distinguerne il bianco e il nero, cercando di comprendere la sua complessità. È proprio qui che la riflessione femminista dentro al sindacato si distingue dal movimento: non attacca la tradizione emancipazionista, accusata di essere monolitica e asessuata, ma lotta per sessuare il concetto di parità.

Durante la preparazione della piattaforma contrattuale della Flm, dopo molte cautele e diffidenze⁷⁹, la nuova forza delle donne all'interno del sindacato è riconosciuta anche dai dirigenti nazionali: un anno prima della sigla del contratto, nel corso del II Convegno nazionale di organizzazione che si tiene a Rimini dal 15 al 17 giugno del 1978, si ammette per la prima volta che le donne devono avere spazio negli organismi dirigenti, che potranno darsi una struttura organizzativa aperta, non necessariamente vincolata a un comitato direttivo, e che il salto da fare è anche più lungo: è tutto il sindacato che deve cambiare facendo spazio alle tematiche del femminismo⁸⁰. Secondo l'efficace definizione di Paola Piva, le donne hanno vinto la loro «guerra lampo» nel sindacato. Ora si tratta di fare la rivoluzione culturale delle donne, che vuol dire rimuovere, non solo dentro al sindacato, ma nella famiglia, nel lavoro e nella mentalità corrente lo scarto fra parità formale e differenza femminile. Fra diritti oggettivi e bisogni soggettivi.

Il «pacchetto» delle donne nei nuovi contratti di lavoro dovrà prevedere: il rispetto della legge di parità riguardo al diritto, che la nuova normativa estende anche agli uomini, di assentarsi dal lavoro per la cura dei figli; una seria vigilanza sulle assunzioni femminili, regolate, anche queste, dalla legge 903; la battaglia per ottenere adeguati servizi sociali, considerati come un supporto strategico per spezzare o almeno attenuare la spirale del doppio lavoro delle donne, cercando al tempo stesso anche di smantellare l'idea, ancora molto diffusa, che la spesa per le politiche di conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro sia per lo Stato solo un costo e non un investimento; la crescita culturale e professionale delle donne, anche attraverso una maggiore conoscenza tecnica, per avviare a una divisione del lavoro per sessi, sempre penalizzante per le donne; la bocciatura definitiva del *part-time* anche per i genitori di bambini

⁷⁹ Il 10 marzo 1978, in un incontro romano fra le donne del Coordinamento nazionale e alcuni dirigenti della Flm, la proposta e l'attività delle donne era stata siglata come un'«esperienza d'avanguardia» di stampo femminista «che non ha coinvolto le operaie» (cfr. l'articolo di S.T. [Sesa Tatò], *E il sindacato sta a guardare*, in *Donna tra casa e lavoro*, supplemento a «I Consigli», aprile 1978, n. 46, pp. 57-58, in cui è riportato l'intervento di Rino Caviglioli). Per il dibattito che si svolge nella riunione romana cfr. Varlese, *Il Coordinamento nazionale donne Flm (1976-1984)*, cit., pp. 105-107.

⁸⁰ Cfr. *Documento conclusivo 2° Convegno nazionale di organizzazione, Rimini, 15-16-17 giugno 1978*, citato in Varlese, *Il Coordinamento nazionale donne Flm (1976-1984)*, cit., pp. 109-110.

piccoli e, in alternativa, la proposta di 40 ore retribuite all'anno per padri e madri con bambini fino a cinque anni⁸¹.

In un contesto sociale che la crisi economica, la disoccupazione, la crisi d'identità del sindacato rendono sempre più allarmante e in un quadro politico aggravato dall'emergenza terrorismo, che raggiunge l'apice nella primavera del '78 col rapimento e l'assassinio di Aldo Moro da parte delle Brigate rosse⁸², il dibattito interno al Coordinamento nazionale si arroventa: nel confronto con la dirigenza nazionale vengono al pettine le due questioni centrali del femminismo sindacale: la richiesta di un nuovo rapporto fra tempi di vita e tempi di lavoro e quella di una diversa divisione del lavoro fra i sessi. Fin dall'inizio degli anni Settanta, quando il femminismo sindacale muoveva i primi passi, la sfida era alta. Non ci si era interrogate se e quanto la partita sarebbe durata. In gioco c'era l'esperienza inedita, mai prima tentata, di portare la soggettività femminile nel guscio corazzato dell'organizzazione dei lavoratori. Di portare a compimento una rivoluzione incruenta, ma non per questo meno profonda. La stagione dei rinnovi contrattuali segna un punto di non ritorno. Le sindacaliste della Flm sono a un bivio: o riusciranno a proporre e imporre i loro obiettivi nel contratto nazionale o la partita sarà persa. Perché la rivoluzione nel sindacato sarà femminista o non sarà.

Emergono, nell'anno della discussione contrattuale, scontri e fratture fra il Coordinamento nazionale, che ha assunto suo malgrado la funzione di centro strategico e organizzativo, e la rete dei Coordinamenti provinciali, alcuni dei quali, come quello di Napoli, criticano una forma organizzativa che non facilita la circolazione delle esperienze e non fa crescere il dibattito interno. Nella riunione nazionale, che si tiene a Roma dall'8 al 10 febbraio 1979, si riflette anche la difficile fase di passaggio che sta segnando in negativo la vita interna di gruppi e collettivi femministi, molti dei quali proprio allora si sciolgono o sono alla ricerca di nuove forme espressive. Oltre al confronto ormai aperto fra due diverse generazioni di donne – che in parallelo è una prova difficile anche per le madri e le figlie del movimento femminista – si avverte il rischio di uno scollamento fra il gruppo nazionale e le diverse esperienze territoriali. E continua a prevalere lo schema organizzativo, sempre temuto e idealmente combattuto, delle poche che danno la linea e della massa silenziosa che ascolta. Rispetto al pensiero femminista, le sindacaliste hanno rotto il tabù sul tema

⁸¹ Nel corso del 1978, il Coordinamento nazionale Flm promuove diversi incontri, seminari, discussioni, in vista della preparazione della piattaforma contrattuale. Da segnalare la *Bozza (non corretta) da discutere, ampliare, nei prossimi Coordinamenti F.L.M. Delegate o lavoratrici nazionali e Provinciali*, del 9 maggio (citata in Varlese, *Il Coordinamento nazionale donne Flm [1976-1984]*, cit., pp. 112 sgg.), che sarà la base teorica e programmatica delle principali iniziative.

⁸² Il quadro complessivo è in F. Barbagallo, *L'Italia repubblicana. Dallo sviluppo alle riforme mancate (1945-2008)*, Roma, Carocci, 2009, pp. 146-162.

del lavoro e su una politica di parità che può e deve incorporare la differenza femminile, ma ora ci si accorge che questo salto teorico non basta.

Negli incontri delle delegate Flm che si tengono a Milano e Napoli e che seguono di pochi giorni l'incontro romano, la crisi interna si tocca con mano. Anche l'obiettivo delle 40 ore di permessi retribuiti per donne e uomini, che il Coordinamento nazionale aveva considerato un punto irrinunciabile da inserire nei nuovi contratti, è messo in discussione: per le napoletane non serve a spezzare l'equilibrio interno alla famiglia tradizionale che si regge sempre e solo sul carico di lavoro delle donne. Il radicalismo disordinante e trasgressivo che viene dalla riunione di Napoli è una spia della difficoltà di comunicazione interna che investe in realtà non solo i Coordinamenti Flm, ma tutto il femminismo sindacale: il peso degli anni di piombo e della difficile congiuntura economica di fine decennio è la cornice buia che spegne molte delle sue spinte ideali condizionando e rallentando il dispiegarsi del suo progetto politico. Ma il peggio deve ancora arrivare.

I sei mesi che intercorrono fra l'Assemblea dei delegati Flm, che si svolge a Bari nel dicembre del '78, e la firma del contratto nazionale dei metalmeccanici sono mesi di gelo. Questioni, mozioni, discussioni delle donne sembrano naufragare nel nulla. L'esperienza dei Coordinamenti, scrive Paola Piva, «è andata sotto zero»⁸³. La sensazione diffusa è che le sindacaliste hanno perso capacità negoziale e che molte delle loro richieste rimarranno lettera morta. E così è. Via le 40 ore di permessi retribuiti per padri e madri, via il controllo sulle assunzioni femminili e sull'applicazione della legge di parità in relazione al diritto, esteso anche ai padri, di assentarsi dal lavoro per la cura dei figli. Fra quelle avanzate dal Coordinamento nazionale, l'unica richiesta che passa è la parificazione salariale fra operaie e impiegate e l'integrazione dello stipendio al 100 per cento durante i cinque mesi di assenza obbligatoria dal lavoro per gravidanza e puerperio.

Il fiore all'occhiello del contratto nazionale è la riduzione dell'orario di lavoro, ottenuto anche grazie al pronunciamento in tal senso, emanato nel maggio 1979 dalla Confederazione europea dei sindacati. Ma, anche su questo punto, le donne registrano una sconfitta: per il sindacato, ridurre il tempo di lavoro doveva essere il primo passo per lo sviluppo dell'occupazione al Sud e non certo per dare finalmente alle donne l'opportunità di un tempo per sé. Traguardo, questo, che avrebbe contribuito a scardinare la perversa distribuzione di compiti e oneri familiari fra i sessi. Finisce così, nel silenzio e nell'indifferenza, la rivoluzione femminista nel sindacato: le richieste del diritto allo studio, dei permessi per i figli, delle riforme sociali rimangono tutte «occasioni mancate»:

⁸³ P. Piva, *Oltre l'emancipazione*, in «I Consigli», gennaio-febbraio 1979, n. 54-55, p. 50. Un'ampia citazione dell'articolo è in Varlese, *Il Coordinamento nazionale donne Flm (1976-1984)*, cit., p. 123.

al sindacato, ricorda Paola Piva, «mancava la cultura della trasformazione». L'organizzazione dei lavoratori diventa «come un aereo che perde pezzi, vola sempre più basso, sta andando a sbattere»⁸⁴.

Nel passaggio dagli anni Settanta agli anni Ottanta, mentre lo scenario politico e sociale si avvia drammaticamente nella morsa del terrorismo, il sindacato ridisegna la sua strategia che si adegua alla difficile congiuntura economica e alla conseguente ristrutturazione produttiva. L'episodio simbolo della crisi di questa fase è la grave sconfitta operaia e sindacale subita nell'autunno del 1980 nella vertenza contro la Fiat. Sconfitta suggellata, alla metà di ottobre, dalla cosiddetta «marcia» dei 40.000 tecnici e quadri intermedi che chiedono la fine dello sciopero a oltranza, proclamato dalla Flm contro le migliaia di licenziamenti annunciati dall'azienda torinese, e la ripresa delle trattative. La vertenza si conclude con la cassa integrazione per 23.000 operai.

Comincia la riorganizzazione produttiva, che coincide con la fine del ciclo degli alti salari e dell'alta occupazione e con il tramonto del modello capitalistico fordista, fondato sulle grandi concentrazioni industriali, sulla produzione in serie e sul consumo di massa. Si impongono la centralità dell'impresa e dell'imprenditore, la rivalutazione delle professionalità, la frammentazione produttiva e del mercato del lavoro. E nel sindacato si avvia alla fine la stagione dei Consigli, con la sua filosofia egualitaria e le sue piattaforme per la parità normativa fra operai e impiegati e contro i ritmi ossessivi della catena di montaggio. Il sindacato si allontana dalle fabbriche, perde terreno fra gli operai e fra la gente. Inizia ora e continuerà in modo inesorabile la progressiva emorragia dei suoi iscritti⁸⁵. E comincia a poco a poco a sgretolarsi, all'interno della Flm, l'accordo unitario fra le tre confederazioni fino alla spaccatura, avvenuta all'inizio del 1984, dopo l'approvazione del decreto sulla scala mobile da parte del governo Craxi. Di lì a poco, dopo dieci anni dalla sua costituzione, la Flm si scioglierà.

La parabola del Coordinamento nazionale Flm si consuma in questo scenario. La sua esperienza, come altre analoghe iniziative delle donne nel sindacato, dimostra che quella del femminismo sindacale degli anni Settanta è stata una rivoluzione a metà. Una rivoluzione comunque impensabile senza la carica utopica del pensiero femminista che, proprio alla fine degli anni Settanta, giunge alla fine di un percorso lungo e complesso. Quello sindacale è stato un femminismo forse ancora più coraggioso e trasgressivo, soprattutto per l'esperienza intensa e diffusa dei corsi 150 ore, che sono stati il vero punto di incontro fra la forma elitaria, avanguardistica, dei primi gruppi di autoco-

⁸⁴ Paola Piva, *ovvero: storia essenziale di una femmina un po' troppo... anomala*, cit.

⁸⁵ Cfr. L. Bertucelli, *La gestione della crisi e la grande trasformazione (1973-1985)*, in L. Bertucelli, A. Pepe, M.L. Righi, *Il sindacato nella società industriale*, Roma, Ediesse, 2008, pp. 181-318, e A. Pepe, *I lunghi anni Ottanta (1980-1993)*, ivi, pp. 319-358.

scienza e la forza dispiegata, variegata, appassionata delle migliaia di lavoratrici, studentesse e casalinghe che li hanno animati. Il femminismo italiano è diventato un movimento diffuso, è uscito dalle case, dalle scuole, dagli uffici e dalle fabbriche, e un contributo forte in questa direzione l'hanno dato proprio i corsi monografici delle donne. Ma dentro al sindacato non ha vinto. Non ha pesato, se non marginalmente, nel contratto nazionale della Flm; non è riuscito a modificare nel profondo i meccanismi e le strutture di un'organizzazione del lavoro che, a dispetto della sua lunga tradizione di lotte per l'emancipazione, rimane lontana dai bisogni soggettivi, dalle speranze, dal desiderio di crescita e di cambiamento dei soggetti più deboli.

Quella del femminismo sindacale è stata insomma soprattutto una sfida culturale che ha abbattuto pregiudizi, ha cominciato a rimuovere dure e radicate incrostazioni ideologiche, costruendo un ponte ideale con l'universo frastagliato di gruppi e collettivi. La sua carica concettuale si dispiegherà nei tempi lunghi, trovando ad esempio nei *Women's Studies* degli anni Ottanta, nell'istituzione del Centro Virginia Woolf di Roma e nella Libera università delle donne di Milano, una sponda ricca di pensiero e un autentico spazio di libertà. Per ora perdono le donne, che non hanno saputo imporre un modello familiare basato su una più giusta divisione di ruoli e compiti e una diversa forma di organizzazione del lavoro che, assieme all'uguaglianza dei diritti, sappia riconoscere la differenza femminile. Come allora si disse: *È finito il femminismo sindacale, restano le donne*⁸⁶. Ma il pensiero delle donne non si è fermato. Continuerà a suscitare visioni e suggestioni. Negli anni che verranno sarà invece il sindacato – e con esso i partiti e l'intero sistema politico – a pagare i costi della voragine sempre più profonda che intanto si è aperta fra la politica e la gente. E che cos'è, a chi dà voce, chi rappresenta un sindacato senza i giovani, senza le donne, senza la gente?

L'organizzazione dei lavoratori non ha saputo raccogliere l'intuizione più importante del femminismo sindacale: quella di ascoltare bisogni e aspettative di tutti, donne e uomini, operai e non, lavoratori e non. Perché operai della grande industria, impiegate, operaie e sindacaliste che si sforzano di conciliare il lavoro con la vita, casalinghe divise fra faccende di casa e desiderio di uscire fuori, giovani che lottano per entrare nel mondo del lavoro, disoccupati, cassintegrati, sono tutti soggetti da considerare, da difendere, da tutelare. E tutti si portano dietro, donne e uomini, la fatica di vivere in un mondo che, a dispetto dell'era globale che vorrebbe abbattere confini e livellare *standard* di vita, è sempre più diviso, sempre più ineguale.

⁸⁶ Cfr. Cooperativa «LeNove» di Modena, *È finito il femminismo sindacale, restano le donne*, in «L'Orsaminore», marzo 1982, n. 5.