

Caro Pio...

Comincio con un ricordo molto affettuoso e molto personale. Pio Galli è stato, nei miei 41 anni di Fiom il dirigente più importante per me, dal punto di vista delle mie scelte. E' stato lui, segretario nazionale di organizzazione, che nel 1970 – sostenne, con l'allora segretario generale Bruno Trentin, la mia entrata nella Fiom, pur non avendo quarti di nobiltà né sindacali né di partito, ma solo una tesi sulla storia della Cgil! E' stato lui che nel 1974, approvò la mia richiesta di andare alla Fiom di Torino, mentre Trentin voleva mandarmi a Latina, perché c'è manodopera femminile.... Ma a quel tempo la cosa mi era indifferente, il mio mito erano le "tute blu"... La spuntai grazie a Pio e ai compagni di Torino (Tino Pace e Paolo Franco). Lì ho passato 15 anni, i più importanti per la mia vita ed educazione sindacale, anche perché anni decisivi per la storia della Fiom e del nostro paese.

***Torino** è storicamente il luogo di NASCITA dei consigli (il primo nel 1919) ed il luogo di elaborazione collettiva più importante, dove le questioni legate alla rappresentanza si collocano in un laboratorio politico, di nuovi contenuti, che includeva operai, sindacato, mondo della scienza e della cultura. L'esperienza delle donne e del femminismo emerge e va vista in questo contesto.*

In movimento...anni 70

A Torino ho cominciato con la prima fase di applicazione del nuovo articolo contrattuale delle 150 ore: un terreno essenziale di formazione per quelle e quelli della mia generazione, soprattutto in ambito metalmeccanico, e di grande partecipazione collettiva, di scambio di esperienze, che fecero "cultura", in anni di lotte di fabbrica, di accordi sindacali, di grandi manifestazioni. E' un decennio di **costruzione di soggettività**, di radicale cambiamento, preparato con le lotte degli anni precedenti, dentro ad una fase di sviluppo economico, con i primi delegati di gruppo omogeneo e poi con i consigli. Sono gli anni della costruzione della FLM, la Federazione Lavoratori Metalmeccanici, basata sulla struttura dei consigli di fabbrica e sui principi della autonomia, della indipendenza politica, oltre l'incompatibilità con cariche politiche (che stava nello Statuto della Fiom dal 1966).

La FLM si formò grazie alle scelte di alcuni dirigenti metalmeccanici coraggiosi, sulla spinta che veniva dalle fabbriche e dalla società. Da leggere *il libro/autobiografico di Pio, curato da Sandro Bianchi "Da una parte sola" il manifesto libri, 1997 in cui si trova una definizione che mi piace ricordare, di Pierre Carniti: la FLM è come un calabrone. Per la scienza con quel corpo tozzo e ali così piccole, non dovrebbe alzarsi da terra. Ma dentro ha una spinta tale che vince le leggi della fisica e riesce a volare*

In questi anni di grande partecipazione, si sviluppò una nuova lotta e il costruirsi di una nuova soggettività. La rivoluzione culturale e sociale del femminismo, in Italia in modo particolare, irrompeva nei luoghi di lavoro, mettendo in discussione rapporti sociali e organizzazione del lavoro. Dal 1975, inizia l'intercategoriale delle delegate cgil cisl uil di Torino, che si riuniva ogni giovedì alla sede della Fim, tanto mal visto nell'organizzazione, quanto attraente per me, un luogo di donne, operaie impiegate disoccupate, in cui si discuteva, si preparavano iniziative, volantini. Si ottenevano successi, come il primo maggio 1978, quando in base a un rapporto di forza evidente (le donne erano quasi la metà della piazza S. Carlo) la delegata Carla Quaglino lesse dal palco l'intervento delle donne, nonostante ci fosse stato il veto delle confederazioni a causa dell'attacco alle gerarchie ecclesiastiche, relativamente alla campagna contro la legge sull'aborto. (*vedi il libro Fare la differenza, ed. A. Manzoni 2007, a cura di Nicoletta Giorda*). Anche nella FLM nacque un'esperienza analoga, una "struttura di movimento", coordinata da Paola Piva, della Fim, e Sesa Tatò, direttrice della rivista I Consigli.

La prima esigenza era rappresentarsi, esprimersi, cambiare una cultura, quella sindacale in

particolare, priva di differenza e differenze. Criticavamo perfino il “gruppo omogeneo”, base di teoria e pratica sindacale, in particolare sull'ambiente di lavoro, perché non tenendo in conto la presenza di donne e uomini, non si riferiva alla salute riproduttiva.

Il tema della rappresentanza poneva molti interrogativi. Le donne dovevano rappresentare gli interessi delle donne? La cultura delle donne? Le donne come minoranza sociale, pur essendo la maggioranza della popolazione? Ciò che era chiaro per noi era che le donne erano agenti di un conflitto non solo con il padronato, ma con gli uomini e che parlare di *lavoro delle donne* includeva non solo il lavoro “produttivo”, ma anche quello “riproduttivo”, sociale ancor più che biologico. Come era possibile rappresentare una unità, indispensabile per la forza, ma segnata dalla *differenza*?

Lo fu il 2 dicembre **1977 nella** manifestazione FLM di 200.000, dove per la prima volta le donne tennero la testa del corteo, non solo le lavoratrici, ma anche i collettivi femministi (accompagnate da molti brontolii maschili, come racconta Carla Casalini, in: *Il lavoro di una donna*, ed. il Manifestolibri, 2010).

E nel 1978, con l'unificazione delle liste al collocamento, conseguenza della legge di parità, nella Fiat e nelle grandi fabbriche, entrava una grande quantità di donne. Lo volevano, con tutte le forze, sfidando i lavori pesanti ed invitando tutti a lottare per una diversa organizzazione del lavoro, un diverso sistema di orari., vincendo le resistenze della Fiat, che cercò vanamente di escluderle attraverso la visita medica. Questo accesso massiccio in fabbriche tradizionalmente maschili, poneva anche l'esigenza di incidere sulla contrattazione. La piattaforma contrattuale del '79 venne segnata, con la richiesta di 40 ore di permesso retribuito per padri e madri. Proprio al segretario generale Pio Galli che partecipò ad una assemblea di delegate a Genova noi gridavamo “Pio Pio il contratto è anche mio” Il risultato contrattuale fu negativo, da questo punto di vista, ma venne ottenuta la mezzora retribuita per la mensa. Anni molto difficili si avvicinavano...

Ma gli anni 70 sono anni fondamentali, anche grazie al movimento delle donne, anni di civilizzazione del nostro paese. Basta guardare le leggi che vennero approvate: 1970, lo Statuto dei lavoratori, il divorzio; 1971 gli asili nido pubblici, la legge per le lavoratrici madri; 1972 l'obiezione di coscienza antimilitarista; 1974 i decreti delegati nella scuola; 1975 il nuovo diritto di famiglia e i consultori; 1977 la legge di parità; 1978 la riforma sanitaria, la 194 per la legalizzazione dell'aborto, la legge Basaglia per la chiusura dei manicomi; nel 1981 l'abrogazione degli articoli relativi ad attenuanti per delitto d'onore. E fu proprio la grande onda della partecipazione che sconfisse il terrorismo, fenomeno sconvolgente di quegli anni.

Anni 80/90 – Oltre i confini

Questa epoca di grande partecipazione, di risultati importanti, di crescita di coscienze e di soggettività, segna, con gli anni 80, uno sviluppo della soggettività femminile, in certo senso asimmetrico rispetto alla crisi che la sconfitta alla Fiat aveva determinato nel sindacato. Si è dentro una fase di profonda ristrutturazione del sistema produttivo. Ma sono anni in cui le donne costruiscono analisi, pensiero, centri donne, librerie... Sono gli anni del primo convegno internazionale delle donne dei paesi industrializzati sul lavoro – Torino, Produrre e riprodurre, 1983 – e, più tardi, della costruzione di Sindacato donna nella Cgil: associazione aperta a iscritte e non iscritte, al lavoro dipendente e a quello cosiddetto autonomo, già allora denunciato come lavoro precario.... Sono gli anni dei grandi Forum mondiali delle donne, in corrispondenza delle Conferenze delle Nazioni Unite (1985 a Nairobi, 1995 a Pechino); delle iniziative di pace con donne palestinesi e israeliane... Sono gli anni che hanno prodotto la caduta di muri (non solo quello di Berlino!), nei confronti delle donne.

Alla fine degli anni 80, per la prima volta nella sua storia cominciata nel 1901, la Fiom elesse una donna nella segreteria nazionale (non in modo tranquillo dato che, mancando il quorum, il Comitato Centrale Fiom dovette votare una seconda volta). A me toccò questo onore e onere, con tutte le

domande e gli ostacoli connessi: tenere fede alla cultura e alla lotta delle donne o gestire prioritariamente le relazioni / mediazioni interne agli organismi dirigenti? Due esperienze di rottura, dal mio punto di vista, segnarono questo mandato: l'accordo con Fiat sul futuro stabilimento di Melfi (senza lavoratori, senza consultazione, venne deciso il turno di notte anche per le donne e turni insostenibili per tutti...) e quello alla Zanussi (restringimento dell'autonomia del soggetto contrattuale, via commissioni paritetiche) non firmato da me e Sabina Petrucci, ma, successivamente a Fim e Uilm, dall'allora segretario generale Fausto Vigevani. Esperienza conflittuale e difficile, forse inevitabilmente, dato che non c'erano modelli di riferimento. Per me valeva solo il principio di coerenza con la pratica e l'esperienza delle donne...

Ma ci fu anche un'esperienza nuova, quella del contratto del 92: "non a sesso unico". Era centrale, per la cultura diversa del lavoro che la soggettività femminile esprimeva, la questione degli orari di lavoro, per ricomporre la vita, dentro e fuori della fabbrica. Si parlò di flessibilità scelta, di non contrapporre il diritto al lavoro al diritto alla salute e alla vita, di un rapporto nuovo tra diritti individuali e tempo di lavoro; si chiedevano orari ridotti a 20/30 ore settimanali per particolari periodi; permessi non retribuiti per motivi di cura; aspettativa non retribuita; orari flessibili in entrata e uscita giornaliera. Riuscimmo a far accogliere dentro il contratto la questione delle molestie sessuali, con una sessione di trattativa tra donne di fiom fion uilm e donne di federmeccanica; il terreno dell'orario che volevamo privilegiare con le richieste di orari scelti e ridotti in certi periodi della vita, con le aspettative per cause personali o familiari, era il più ostico. Le richieste passarono in piccola parte...il punto controverso rispetto alla dominante cultura sindacale era sempre quello: il lavoro delle donne non è solo quello in fabbrica ma è anche quello per la cura dei figli, per l'organizzazione della vita: il soggetto donna ricomponeva il soggetto umano, per tutti. Un tema da cui non bisogna staccare una ulteriore ricerca sulla rappresentanza. Sì, le donne volevano essere dappertutto e di fatto questo avvenne: ma la questione più radicale del cambiamento di cultura e di rivendicazioni sindacali coerenti non si è ancora compiuta. Ciò che gli uomini faticano a riconoscere non è tanto il diritto alla presenza di donne (nei posti occupati tradizionalmente da uomini o in aggiunta...) quanto una logica di reciprocità e una rappresentanza generale in cui sia esplicito il vincolo agli interessi e alla soggettività delle donne.

2000 – Speranze dei movimenti, soggetti e culture dentro la crisi

Abbiamo scommesso, già dentro a una crisi profonda, portata dalla globalizzazione, a partire dal 2001, sulle nuove soggettività, i movimenti no global o altermondialisti. La Fiom vi si è spesa coerentemente prima con Claudio Sabattini, poi con Gianni Rinaldini, contro gli attacchi al sindacato e alla democrazia, nel mondo, contro il riemergere delle guerre e del riarmo...Oggi, in una crisi economica e sociale ancor più profonda, in una disgregazione politica senza precedenti, va riconosciuta alla Fiom di Maurizio Landini la grande capacità di resistenza contro gli assalti al sindacato, come reale espressione democratica del lavoro, mostrando che la questione della rappresentanza non può in alcun modo essere staccata dai contenuti e dalle pratiche di democrazia. Questione sempre più pressante e complessa: pensiamo ai nuovi soggetti rappresentati dal lavoro migrante, alla necessità di diritti uguali per tutti, ma dove siamo chiamati in causa anche dall'arrivo di nuove culture, che troppo poco si conoscono, mentre dilaga il razzismo, originato dalla ignoranza e dal rifiuto di altre culture...

La rappresentanza non può essere solo fisica: certo evitare la discriminazione è un principio di civiltà, ma non cambia la politica né la cultura. Molte barriere riguardanti le donne si sono rotte, ma questo non ha cambiato le politiche, non le ha avvicinate agli interessi e alla cultura delle donne. Recentemente lo ha mostrato la pessima riforma delle pensioni, particolarmente nociva per le donne, fatta da una donna, ministro Fornero, a cui non si è contrapposta una radicale opposizione sindacale, pur con dirigenti donne...

Al tempo della riforma Dini, non venne ascoltata la proposta intelligente fatta dalle donne a Torino,

della Cgil e di Sindacato donna, basata sulla considerazione che una riforma del sistema pensionistico dovrebbe basarsi sul riconoscimento che i lavori non sono tutti uguali. Arrivata la riforma Fornero con i suoi disastri, molti hanno cominciato a parlare della necessità di questo riconoscimento....troppo tardi!

Negli anni più recenti, la Fiom, ed anche la Cgil, si sono comportate in modo “politicamente corretto”, mettendo più donne nelle segreterie e perfino una donna come segretaria generale della Confederazione. Si sono rotte barriere, ma siamo molto lontano dal quel cambiamento delle strutture, della cultura, della politica sindacale per cui abbiamo lottato dagli anni 70/80 in poi....Nel sindacato la partecipazione anziché ampliarsi, si è ristretta: si è avuto paura del conflitto interno, non c'è stata e ancora non c'è la capacità di riconoscere reciprocità al pensiero delle donne e costruire una rappresentanza che abbia tra i suoi vincoli quello con gli interessi e la soggettività delle donne. E' sicuramente un percorso più faticoso, ma, se si vuol praticare un cambiamento, è indispensabile.

Gennaio 2015