

**Eloisa Betti
Carlo De Maria
(a cura di)**

Genere, salute e lavoro dal fascismo alla Repubblica

Spazi urbani e contesti industriali



OttocentoDuemila, collana di studi storici e sul tempo presente
dell'Associazione Clionet, diretta da Carlo De Maria

Italia-Europa-Mondo, 6



Nell'immagine di copertina, un gruppo di lavoratrici e lavoratori in sciopero davanti alla
Becchi di Forlì, 1972-73 ca., Archivio fotografico Michele Minisci - Il Forlivese, Istituto storico
della Resistenza e dell'Età contemporanea di Forlì-Cesena

**Eloisa Betti e
Carlo De Maria
(a cura di)**

Genere, salute e lavoro dal fascismo alla Repubblica

Spazi urbani e contesti industriali



Bologna 2020



ISTITUTO STORICO DELLA
RESISTENZA E
DELL'ETÀ CONTEMPORANEA
DI FORLÌ-CESENA



ATRIUM
Architecture
of Totalitarian Regimes
of the XX Century
in Europe's Urban Memory

Cultural route
of the Council of Europe
Itinéraire culturel
du Conseil de l'Europe



Volume promosso dall'Istituto storico della Resistenza e dell'Età contemporanea di Forlì-Cesena, con il sostegno del Comune di Forlì e della Rotta culturale europea ATRIUM.

Progetto grafico

Bradypus

ISSN:

2284-4368

ISBN:

978-88-31300-05-6



Quest'opera è stata rilasciata con licenza Creative Commons Attribuzione - Non commerciale - Non opere derivate 4.0 Internazionale. Per leggere una copia della licenza visita il sito web <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0>.

2020 BraDypUS Editore

via Oderisi Da Gubbio, 254

00146 Roma

CF e P.IVA 14142141002

<http://bradypus.net>

<http://books.bradypus.net>

info@bradypus.net

Genere, salute e lavoro dal fascismo alla Repubblica

Spazi urbani e contesti industriali

INDICE GENERALE

Introduzione

Eloisa Betti, Carlo De Maria..... 7

Parte prima: Dibattiti, regolamentazioni, narrazioni

L'evoluzione della medicina del lavoro e la figura del medico di fabbrica nel Novecento

Carlo De Maria..... 19

La salute dei lavoratori in Italia tra fascismo e postfascismo: uno sguardo di genere

Alberto Baldasseroni, Francesco Carnevale..... 41

Salute, prevenzione e formazione nell'esperienza dei sindacati industriali: il contributo femminile negli anni Settanta

Pietro Causarano..... 55

Che "genere" di salute in fabbrica? Femminismo sindacale e medicina del lavoro nel triangolo industriale degli anni Settanta

Anna Frisone..... 75

Costruire il sentimento comune del dolore. Le narrazioni femminili dei disastri industriali

Bruno Ziglioli..... 95

Parte seconda: Contesti industriali e forme di mobilitazione

Diritto al lavoro e diritto alla salute: elaborazione e mobilitazione femminile tra contesto forlivese e dimensione nazionale

Eloisa Betti..... 107

Protagonismo femminile e difesa della salute in una fabbrica in trasformazione: il caso dell'OMSA di Faenza

Federico Morgagni..... 129

In un angolo della memoria. Genere, salute e lavoro negli stabilimenti della Società Metallurgica Italiana

Laura Savelli..... 149

Genere, salute e lavoro nelle miniere del Sulcis-Iglesiente tra fascismo e Seconda guerra mondiale

Liliosa Azara..... 167

Gli autori..... 181

Indice dei nomi..... 183

Salute, prevenzione e formazione nell'esperienza dei sindacati industriali: il contributo femminile negli anni Settanta

PIETRO CAUSARANO

Uno sguardo da fuori

Nel 1983, sulla "Feminist Review", apparve un articolo intitolato *Courses for Women: The Example of the 150 Hours in Italy*¹. Si trattava di un significativo segnale della risonanza internazionale raggiunta dall'esperienza italiana delle 150 ore per il diritto allo studio. L'autrice – Lesley Caldwell, poi docente di psicologia all'University College of London – in questo contributo voleva sottolineare agli occhi dei lettori internazionali l'interesse e la partecipazione crescenti che le 150 ore avevano suscitato in Italia, da una parte fra le insegnanti più impegnate nei movimenti femministi e dall'altra fra le donne lavoratrici e non. Il loro reciproco coinvolgimento aveva caratterizzato in modo significativo tutta quella vicenda, soprattutto dalla seconda metà degli anni '70, in particolare in quelle situazioni didattiche – organizzate «by women, for women» – che stavano particolarmente a cuore alla rivista². Certo, a suo giudizio si trattava di un caso specifico ma comunque esemplare per riflettere, dal punto di vista dei *women studies*, non solo sull'educazione degli adulti nella prospettiva di genere ma anche sull'elaborazione culturale e politica del femminismo all'interno dei movimenti sociali.

¹ Leslie Caldwell, *Courses for Women: The Example of the 150 Hours in Italy*, in "Feminist Review", 1983, n. 1, pp. 71-83.

² Per due studi di caso che confermano questa percezione esterna, Anna Frisone, *Quando le donne si ripresero la cultura. Femminismo sindacale e corsi 150 ore delle donne a Reggio Emilia*, Bologna, Editrice Socialmente, 2014, e Annamaria Lona, *Le 150 ore "per sole donne"*, in "Venetica", 2015, n. 1, pp. 91-107.

L'autrice era consapevole di quanto l'utenza femminile dei corsi fosse cambiata nel passaggio fra la metà degli anni '70 e i primi '80, aprendosi verso i contesti lavorativi non standard e in particolare verso le disoccupate/inoccupate e le casalinghe, in genere le situazioni femminili precarie come le lavoratrici a domicilio e senza impiego formale, superando la riserva iniziale prevalentemente orientata alle dipendenti strutturate nell'industria³. Ad esempio, a Bologna, se le donne nei corsi delle 150 ore erano già il 49% nel 1977-78, quattro anni dopo – nel 1980-81 – erano il 59%. Le casalinghe nello stesso periodo passarono dall'11% al 19%⁴. Da un'indagine del 1979, svolta dalla Facoltà di Magistero dell'Università di Firenze sui corsi 150 ore in Toscana tenutisi fra il 1976 e il 1978 e coordinata da Filippo Maria De Sanctis e Paolo Federighi, risultava che le donne erano già il 46% dei partecipanti e più di un terzo di esse erano casalinghe⁵. Secondo la Caldwell, questa evoluzione – che aveva modificato in profondità e in modo diffuso la filosofia iniziale delle 150 ore, spostando sempre più il loro baricentro dalla fabbrica alla società – permise lo sviluppo di una originale dinamica di genere all'interno della loro programmazione e progettazione didattica e metodologica, ampliandone lo spettro rispetto ai primi anni. Con una peculiarità in più, che l'autrice (studiosa della questione femminile in Italia) rimarcava: e cioè l'impegno da parte delle organizzazioni unitarie dei sindacati industriali, in particolare la Federazione dei lavoratori metalmeccanici (Flm), in tutte le loro componenti culturali e articolazioni politiche⁶. Nel 1976 non a caso nasceva il coordinamento donne della Flm nazionale, preceduto da quelli locali a Genova, Milano, Torino, Bologna, Roma, cui poi si sarebbero ispirati gli altri sindacati unitari di categoria e altre realtà dal nord al sud della penisola⁷.

³ La Flm segnalava questa mutazione come già in atto nel 1977 all'interno di un supplemento speciale intitolato *Studiare perché* e allegato alla sua rivista "I Consigli" (1977, n. 41). Per dati di sintesi, Nadio Delai, *Tra scuola e lavoro. Corsi 150 ore e nuove strategie educative*, Venezia, Marsilio, 1977.

⁴ Tullia Guazzaloca, *Origine e prospettive delle 150 ore a Bologna: le questioni emergenti*, in Enrico Taliani, Edgar Weick (a cura di), *Processi formativi e coscienza operaia. Un'esperienza italo-tedesca*, Pisa, Ets, 1983, p. 419.

⁵ Monica Dati, *Quando gli operai volevano studiare il clavicembalo. L'esperienza delle 150 ore*, tesi di laurea magistrale inedita, Firenze, Università di Firenze - Dipartimento Forlilpsi, 2019, p. 143.

⁶ Francesco Lauria, *Le 150 ore per il diritto allo studio. Analisi, memorie, echi di una straordinaria esperienza sindacale*, Roma, Edizioni Lavoro, 2011. Sulla Flm, Nino De Amicis, *La difficile utopia del possibile. La Federazione Lavoratori Metalmeccanici nel «decennio operaio» (1968-1984)*, Roma, Ediesse, 2010. Sui riflessi più generali del femminismo sindacale, Bianca Beccalli, *Le politiche del lavoro femminile in Italia: donne, sindacati e Stato tra il 1974 e il 1984*, in "Stato e mercato", 1985, n. 15, p. 423-459.

⁷ Laura Varlese, *Il coordinamento nazionale donne Flm (1976-1984)*, in Giovanna Cereseto, Anna Frisone, Laura Varlese, *Non è un gioco da ragazze. Femminismo e sindacato: i Coordinamenti donne della Flm*, Roma, Ediesse, 2009, pp. 21-178.

L'enfasi però posta dalla studiosa anglosassone su questo ultimo aspetto non coglieva le difficoltà e talvolta le resistenze che pure aveva incontrato l'auto-organizzazione della componente femminile sindacale, a partire da pionieristiche esperienze che, nei primi anni '70, avevano collegato gruppi di femministe attive nelle grandi città del nord industriale al conflitto di fabbrica sulle condizioni di lavoro (ad esempio Borletti e Sit-Siemens a Milano, coordinamento inter-categoriale a Torino)⁸: quel persistente «plurale maschile» del sindacato di cui avrebbe parlato Paola Piva nel 1977 nel numero zero della rivista "Sinistra 77"⁹. Tuttavia l'articolo della Caldwell coglieva bene invece il contributo dei percorsi formativi legati al diritto allo studio retribuito, ottenuti con i grandi contratti collettivi dell'industria nel 1973-74, nel sostenere e diffondere questa autonoma espressione di soggettività femminile permettendole di coagularsi sia dentro il sindacato sia nel rapporto fra di esso e le dinamiche sociali esterne ai luoghi di lavoro, un elemento che la storiografia avrebbe poi messo bene in evidenza¹⁰. Nel fondo d'archivio della Flm nazionale dedicato alle 150 ore infatti troviamo numerosi esempi sparsi per la penisola di corsi specifici dedicati alla condizione della donna nella società che non toccano solo il lavoro ma la famiglia, la casa, l'uso del tempo, l'urbanistica, i servizi sociali e sanitari, ecc.: a Lecco, Milano, Padova (particolarmente ricco in quanto coinvolge altre località del Veneto), Torino, Roma, Bergamo, Pisa, Riccione¹¹.

La Caldwell nel suo articolo voleva sottolineare soprattutto la dimensione decisiva che, nella fase più matura delle 150 ore delle donne, legava "personale" e "politico", proprio come auspicava l'approccio femminista.

There was an early decision from women in both in Turin and Milan who were involved in the establishment and organization of courses to emphasize the theme of health

⁸ Fiamma Lussana, *Il femminismo sindacale degli anni Settanta*, in "Studi storici", 2012, n. 1, pp. 75-118. Per un recente studio di caso che problematizza queste questioni fra anni '70 e '90, Angelo Moro, *Un métier syndical au féminin? Rôles et pratiques des déléguées ouvrières dans une usine mixte*, in "Sociologie du travail", 2019, n. 61 [Url: <http://journals.openedition.org/sdt/21305> ; DOI : 10.4000/sdt.21305]. Questa e le altre pagine web seguenti sono state verificate il 10 ottobre 2019.

⁹ Paola Piva, *Il sindacato è un plurale maschile*, ora in Fabio Giovannini, *La farina e il lievito. Idee, percorsi, ricordi*, a cura di Luigi Falossi, Fabrizio Loreto, Roma, Ediesse, 2008, pp. 129-131. Cfr. le testimonianze, problematiche, contenute in Flora Bocchio, Antonia Torchi (a cura di), *L'acqua in gabbia. Voci di donne dentro il sindacato*, Milano, La Salamandra, 1979.

¹⁰ Anna Frisone, "Vogliamo il pane ma anche le rose". *Le 150 ore delle donne*, in G. Cereseto, A. Frisone, L. Varlese, *Non è un gioco da ragazze*, cit., pp. 181-326.

¹¹ Flm, *Fondo 150 ore*, bb. 13846-13847, anni 1974-1976, i cui fascicoli sono tutti dedicati alle 150 ore delle donne. Questo fondo archivistico è consultabile online alla pagina web Url: http://dati.abd.cisl.it/scheda_archivio_doc.php?IDA=100 . Per una sua illustrazione mi permetto di rinviare a Pietro Causarano, *Lavorare, studiare, lottare: fonti sull'esperienza delle "150 ore" negli anni '70*, in "Historied", 2007, n. 1 (Url: http://www.historied.net/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=9&Itemid=13).

as a priority. This stemmed from the fact that area of health and the body provides an excellent opportunity for addressing the personal-political tie in both external and internal ways. By this mean that a broad interpretation of the theme of health allows discussion of health and safety at work, managing home and work, relations with doctors and with all authority figures, the organisation of health provision and ways of using the networks. On the other hand, discussions can focus on the body and the knowledge about it, on reproduction, sexuality and sexual relations, and one's sense of self¹².

Il corpo delle donne dunque, a partire dalla salute delle lavoratrici, assunse così una rilevanza originale e peculiare nel caratterizzare i corsi italiani declinati al femminile, sia quelli specificamente dedicati alle questioni della prevenzione (ambientale, sanitaria, infortunistica) sui luoghi di lavoro sia quelli che intendevano interagire con le vicende e situazioni sociali e culturali più generali della condizione femminile (divisione sessuata del lavoro, ruoli familiari e "doppia presenza", servizi sociali e sanitari, sessualità, maternità, aborto, ambiente di vita, ecc.). Solo a Milano, una delle piazze più prolifiche e attive, dalla metà degli anni '70 vennero organizzati 76 corsi dedicati alla salute e alla condizione della donna con oltre 3000 partecipanti, di cui il 45% operaie e il 38% impiegate, nel pieno dell'età produttiva e riproduttiva e a maggioranza fra i 25 e i 30 anni¹³. Esemplare il corso svoltosi presso l'Usp Cisl di Milano nel 1976, dove il gruppo di studio, oltre a sviluppare un quadro storico-sociale della condizione femminile e dei rapporti di genere, cercò anche di analizzare le differenze di atteggiamento delle donne in base alla diversa classe sociale di appartenenza, se «intelletuali» provenienti dai movimenti femministi e studenteschi, se appartenenti al «ceto medio» impiegatizio, se «proletarie»¹⁴. A Torino, poi, vi era stata l'innovativa esperienza del coordinamento intercategoriale, partito nel 1974-75¹⁵, e poi diventato un riferimento a livello nazionale, all'interno di una fervida attività di

¹² L. Caldwell, *Courses for Women*, cit., pp. 76-77.

¹³ Anna Rita Calabrò, Laura Grasso, *Dal movimento femminista al femminismo diffuso. Storie e percorsi a Milano dagli anni '60 agli anni '80*, Milano, Fondazione Badaracco-FrancoAngeli, 1985, p. 60. Su Milano, *Controcorsa e 150 ore al Politecnico di Milano. Processi produttivi ed organizzazione del lavoro nei cicli di acciaio – piombo – alluminio e loro conseguenze sull'ambiente di lavoro: dal lavoro svolto presso il Politecnico di Milano nell'ambito del Seminario chimici durante l'anno accademico 1973-74*, Rozzano, Clup, 1975, e *Le 150 ore a Milano. Materiali e riflessioni su alcuni percorsi e sulle ricerche nei corsi dell'obbligo*, Milano, Cedos, 1976.

¹⁴ Flm, *Fondo 150 ore*, b. 13846, Usp Cisl, Gruppi di studio per il lavoro tra le donne, *Materiali per una discussione sulla questione femminile*, f. 2, settembre 1976.

¹⁵ *Per una riflessione sulla donna lavoratrice*, nel dossier *La donna nel lavoro*, in "Rassegna sindacale", 1976, n. 342, pp. 38-39. Cfr. anche Ada Cinato et al. (a cura di), *La spina all'occhiello. L'esperienza dell'intercategoriale Cgil-Cisl-Uil attraverso i documenti 1975-78*, Torino, Musolini Editore, 1979.

formazione ruotante inevitabilmente attorno alla Fiat¹⁶. Questo coordinamento confederale – che comprendeva non solo operaie di diversi settori (in particolare metalmeccanico, tessile, chimico) ma anche impiegate e insegnanti e alcune inoccupate (casalinghe, studentesse, ecc.) – strutturò una serie di attività culminate in originali e seminali proposte di corsi 150 ore al femminile su donna, salute e lavoro¹⁷, un modello di azione poi riproposto a livello regionale¹⁸.

Proprio in quel periodo, dopo la rottura della fine degli anni '60, si diffuse a partire dalle organizzazioni internazionali e dal mondo anglosassone, in specie negli Stati Uniti, una sensibilità specifica verso un'ottica di genere alle questioni sanitarie e della salute, in precedenza per molti aspetti sotto traccia e poco evidente o comunque – nel caso delle lavoratrici – tendenzialmente subordinata alla priorità affidata alla tutela della maternità, alla questione del lavoro a domicilio, alla precarietà occupazionale e alla parità salariale¹⁹. Il cambiamento avvenne non solo sul piano culturale e politico, ponendo con forza un punto di vista altro rispetto alla medicina tradizionale nella riappropriazione politica e conflittuale della propria personale identità morale e fisica; ma esso si tradusse in un mutamento anche degli approcci scientifici, epistemologici e metodologici²⁰. Nella svolta degli anni '70 – di fronte alla prevenzione sul lavoro – in Italia questo passaggio scontò inevitabilmente i ritardi culturali e normativi che in precedenza avevano condizionato le politiche della salute, della sicurezza

¹⁶ Armando Caruso et al. (a cura di), *Dal gruppo omogeneo alla prevenzione. Strumenti di controllo operaio sulla nocività ambientale e sulla salute. Esperienza Fonderie Fiat Mirafiori*, Torino, Regione Piemonte - Assessorato Sicurezza sociale e sanità, 1976.

¹⁷ Intercategoriale donne Cgil-Cisl-Uil Torino, *Corso monografico 150 ore sulla salute della donna. Riprendiamoci la vita. La salute in mano alle donne*, Torino, s.i.t., 1978. I prodromi risalgono al 1974-75 e partono da una proiezione verso l'esterno proveniente dalla Fiat, inizialmente aperta anche agli operai maschi; 150 ore. *Sebben che siamo donne...*, in "Il Consigione", Flm - Bollettino dei delegati della Mirafiori, febbraio-marzo 1975, n. 3, p. 12. Su luci e ombre di questa esperienza, Nicoletta Giorda (a cura di), *Fare la differenza. L'esperienza dell'Intercategoriale donne di Torino, 1975-1986*, Torino, Edizioni Angelo Manzoni, 2007, in particolare l'appendice con le testimonianze integrali.

¹⁸ Cgil-Cisl-Uil Piemonte, *Il sindacato di Eva. L'attività dell'intercategoriale donne Cgil-Cisl-Uil e dei coordinamenti donne di diverse categorie. Documenti 1978-79*, Torino, s.i.t., 1981.

¹⁹ Maria Luisa Righi, *L'azione delle donne nella Cgil, 1944-1980*, in Lucia Motti, Betty Leone (a cura di), *Donne nella Cgil: una storia lunga un secolo*, Roma, Ediesse, 2006, pp. 225-245; Maria Morello, *La maternità al centro delle prime forme di tutela della salute e della sicurezza delle lavoratrici*, in "Olympus Working Papers", 2012, n. 15, pp. 1-61; Eloisa Betti, *Precari e precarie: una storia dell'Italia repubblicana*, Roma, Carocci, 2019, pp. 69-72, 109-112.

²⁰ Mauro Boscaglia, *Influenza del lavoro sulla salute della donna*, in "Medicina dei lavoratori", 1977, n. 3, pp. 162-171. In generale, Luciana Percovich, *La coscienza nel corpo. Donne, salute e medicina negli anni Settanta*, Milano, FrancoAngeli, 2005; Domenica La Banca, *L'attenzione per la salute delle donne: un interesse recente*, in "Medicina & Storia", 2009, n. 17-18, pp. 45-64; Olivia Fiorilli, *Corpi insorgenti. I movimenti femministi e omosessuali di fronte al sapere medico-scientifico*, in "Storia e problemi contemporanei", 2016, n. 71, pp. 5-23.

e dell'ambiente di lavoro in generale²¹. Inoltre si sovrappose ad un recupero di vecchie soggettività o all'emersione di nuove che caratterizzarono in quegli anni tutti i movimenti e i comportamenti sociali, anche nei luoghi di lavoro²². La prevenzione dell'integrità psico-fisica dei lavoratori – per la prima volta affermata con questa intensità e rilevanza – ne fu un'ottima cartina di tornasole²³. Si spiega bene quindi il fatto che, nel presentare le 150 ore ad un pubblico straniero, l'articolo della Caldwell prima citato non si soffermasse solo sulla loro fisionomia "femminista" in senso generale, ma ne cogliesse pure la novità proprio nella doppia scoperta, della subordinazione di genere e della sua evidenza nella differenza, in un campo che avrebbe voluto modificare l'approccio sindacale ai contenuti della propria riflessione e delle proprie strategie culturali e politiche, rendendolo plurale²⁴.

²¹ Kitty Calavita, *Worker Safety, Law and Social Change. The Italian Case*, in "Law & Society Review", 1986, n. 2, pp. 189-228. Per un inquadramento, Francesco Carnevale, Pietro Causarano, *La santé des travailleurs en Italie : acteurs et conflits. Une perspective historique*, in "Revue française des affaires sociales", 2008, n. 2-3, pp. 185-204, e M.L. Righi, *Le lotte per l'ambiente di lavoro dal dopoguerra a oggi*, in "Studi storici", 1992, n. 2-3, pp. 619-652. Ritardo che non è stato solo italiano; Anne-Sophie Bruno, Catherine Omnès, *Statut d'emploi, situation de travail et santé : histoires de femmes et d'étrangers*, in A.-S. Bruno et al., *La santé au travail, entre savoirs et pouvoirs (19e-20e siècles)*, Rennes, Pur, 2011, pp. 97-117. In generale, Saverio Luzzi, *Salute e sanità nell'Italia repubblicana*, Roma, Donzelli, 2004, e, nello specifico, F. Carnevale, Alberto Baldasseroni, *Mal da lavoro. Storia della salute dei lavoratori*, Roma-Bari, Laterza, 1999.

²² Fiammetta Balestracci, Catia Papa (a cura di), *L'Italia degli anni Settanta. Narrazioni e interpretazioni a confronto*, Soveria Mannelli (CZ), Rubettino, 2019.

²³ Pietro Causarano (a cura di), *Lavoro, salute e sicurezza dei lavoratori, prevenzione fra Ottocento e Novecento*, fascicolo monografico del "Giornale di storia contemporanea", 2016, n. 2. In particolare nelle 150 ore il «filo conduttore» del rapporto fra movimento operaio e movimento studentesco è proprio costituito dal tema della salute; Bruno Morandi, *La merce che discute. Le 150 ore e l'ingresso dei lavoratori nella media superiore e nell'università*, Milano, Feltrinelli, 1978, pp. 144-147.

²⁴ Con una discontinuità in realtà meno profonda di quanto reclamato rispetto al periodo precedente; Chiara Bonfiglioli, *L'ondata di mezzo: movimenti delle donne, femminismi e guerra fredda*, in "Storica", 2015, n. 61-62, pp. 191-206. In generale, Teresa Bertilotti, Anna Scattigno (a cura di), *Il femminismo degli anni Settanta*, Roma, Viella, 2005, e Fiamma Lussana, *Il movimento femminista in Italia. Esperienze, storie, memorie*, Roma, Carocci, 2012. Sui condizionamenti del femminismo sindacale, stretto fra politiche dei diritti e effettiva trasformazione organizzativa del sindacato, la stessa Caldwell sarà in seguito più realista; Leslie Caldwell, *Italian Feminism: Some Considerations*, in Zygmunt G. Barański, Shirley V. Vinall (eds.), *Women and Italy: Essays on Gender Culture and History*, London, MacMillan, 1991, in particolare pp. 111-112

Identità di classe, protagonismo sindacale, questione femminile

Discutere, elaborare, proporre insieme – come donne, come docenti, come lavoratrici, come sindacaliste, a partire dai corsi 150 ore – rappresentò, per chi vi partecipò, una vera rivoluzione culturale e cambiò il perimetro e i riferimenti della pratica sindacale al femminile rispetto alla rilevanza delle condizioni di vita e di lavoro e al controllo del corpo. In altri termini fu il canale con cui la divisione sessuata del lavoro e la strutturale discriminazione sociale di genere, anche all'interno della dinamica sociale di classe, entrarono in Italia come tematiche autonome nel dibattito sindacale attraverso la pratica della differenza, dell'auto-coscienza e della presa di consapevolezza dal basso. Una pratica sperimentata nei movimenti femministi, poi acquisita, reinterpretata e socializzata fra le lavoratrici e insieme diffusa e organizzata attraverso i corsi delle 150 ore in una chiave più ampia²⁵. Si trattò di un buon esempio di quella «protesta fertile», produttiva di effetti sociali e culturali profondi sul lungo periodo, di cui hanno scritto Marcello Flores e Giovanni Gozzini a proposito del lungo '68 delle donne, sulle tracce di Arthur Marwick²⁶.

La percezione di questo cambiamento in atto era ben presente da subito nelle figure più attive e sensibili di dirigenti della Flm, impegnati nelle 150 ore, come Massimo Negarville che su Torino nel 1977 scriveva:

Ora mi sembra che le donne per prime hanno sottoposto la cosiddetta cultura operaia ad una critica di fondo, sostenendo che il "vissuto" non è tutto contenuto nella esperienza collettiva. [...] Se queste osservazioni sono giuste, rispetto alle 150 ore, dobbiamo vedere come i comportamenti dei lavoratori (operai e non operai) possono essere messi in relazione con un progetto culturale. Molto spesso noi ci interessiamo alle nuove metodologie (itinerari di ricerca, linguaggi non tradizionali, animazione, video-tape, ecc.) come se bastassero queste cose – per altro utilissime – per mettere in moto una dinamica personale nei gruppi delle 150 ore. Secondo me, resta da vedere com'è possibile lavorare sui comportamenti e sui valori operai radicandosi sul piano della realtà

²⁵ Marica Tolomelli, *L'Italia dei movimenti. Politica e società nella prima repubblica*, Roma, Carocci, 2015, pp. 152-183. Il contesto più ampio di proposte alternative e sperimentali dal basso, nell'ambito dell'educazione formale, in cui si inseriscono queste esperienze, è ben descritto da Maria Luisa Tornesello, *Il sogno di una scuola. Lotte ed esperienze didattiche negli anni Settanta: controscuola, tempo pieno, 150 ore*, Pistoia, Petite Plaisance, 2006, e Ead., *Cattedre rovesciate. Scuola di base, scuola popolare e controscuola*, in "Zapruder", 2012, n. 27, pp. 78-85.

²⁶ Marcello Flores, Giovanni Gozzini, 1968. *Un anno spartiacque*, Bologna, il Mulino, 2018, p. 258; Arthur Marwick, *The Cultural Revolution of the Long Sixties: Voices of Reaction, Protest, and Permeation*, in "International History Review", 2005, n. 4, pp. 780-806.

oggettiva. Perché questo è il problema: c'è una realtà oggettiva che si deve conoscere ma che rimane estranea ai lavoratori che conoscono²⁷.

Per quanto la vicenda sia nota e cominci ad essere diffusamente studiata, qualcosa bisogna in ogni caso dire sulle 150 ore in generale, benché sommariamente. Una presentazione preliminare serve anche ad inquadrare in che misura questa proposta – pensata per il recupero del divario culturale e per sostenere la consapevolezza politica della classe operaia fin dall'assemblea nazionale dei delegati Fim di Genova nel 1972 – si sia quasi subito evoluta, nella costruzione concreta dei corsi, da una dimensione indifferenziata (un diritto alla valorizzazione personale dei singoli lavoratori manuali) ad una che cominciasse a tenere conto delle differenze e articolazioni interne alla classe, per prime quelle di genere²⁸.

Vittorio Foa, al momento di distaccarsi dalla sua attività di dirigente sindacale, espresse il dubbio – di fronte «alla concezione del lavoro salariato come una condizione omogenea» – se «la crisi di quelle certezze [fosse] solo di oggi», una crisi delle identità collettive ormai evidente negli anni '80, oppure se invece «le cose [non fossero] già prima diverse». In fondo si trattava di comprendere che «la coscienza e il conflitto non stanno solo nel rapporto di lavoro, nella sfera dell'economia, ma vanno costantemente analizzati nel rapporto fra il lavoro e la vita, per capire che l'identità collettiva non parte dall'omogeneità ma dalla diversità»²⁹. Da questo punto di vista la vicenda dei corsi delle 150 ore è stata emblematica come aveva intuito anche una testimone straniera quale la Caldwell.

In sintesi il diritto allo studio retribuito delle 150 ore era un istituto, ottenuto per la prima volta nell'aprile 1973 dal contratto collettivo nazionale del settore metalmeccanico, che garantiva ai singoli lavoratori un monte ore triennale da usufruire individualmente (appunto 150 nel settore meccanico e metallurgico, ma all'inizio variabile in più o meno a seconda degli accordi, anche se poi tendenzialmente si arriverà a forme di armonizzazione)³⁰. Questo diritto era pagato dall'impresa e l'utilizzo del monte ore totale poteva essere scaglionato su più

²⁷ Massimo Negarville, *Torino*, in *Studiare perché*, cit., p. 31. Cfr. Fim, *Fondo 150 ore*, b. 13846, 150 ore. *Contributo delle delegate e dei docenti del corso monografico "La condizione della donna in fabbrica e nella società" a Torino*, f. 9, s.d.

²⁸ Per un sintetico inquadramento, mi permetto di rinviare a Pietro Causarano, «La scuola di noi operai». *Formazione, libertà e lavoro nell'esperienza delle 150 ore*, in "Rivista di storia dell'educazione", 2016, n. 1, pp. 141-158. <

²⁹ Vittorio Foa, *La Gerusalemme rimandata. Domande di oggi agli inglesi del primo Novecento*, Torino, Rosenberg & Sellier, 1985, pp. 10, 11.

³⁰ Lucio Pagnoncelli, *Le 150 ore*, Firenze, La Nuova Italia, 1977.

anni (di norma tre), ma anche concentrato in un anno solo³¹. La gestione delle modalità di usufrutto di questo diritto (dove, come, con chi) e dei suoi contenuti culturali era a libera disposizione dei lavoratori, fatti salvi il riferimento esplicito negli anni '70 e primi '80 da parte del sindacato alla scuola pubblica di cultura generale, non professionalizzante, e le quote temporali e quantitative di accesso negoziate dalla rappresentanza aziendale con l'impresa o l'istituzione per garantire continuità produttiva e di servizio³².

Il diritto allo studio retribuito individuale era programmato collettivamente dal sindacato industriale – a metà degli anni '70 – in relazione con i nuovi consigli unitari di fabbrica sulla base delle loro articolazioni sociali interne, i “gruppi omogenei”, senza distinzioni professionali ma omogenei per dinamiche tecnico-produttive e organizzative³³. La negoziazione aziendale, decentrata, serviva a garantire – oltre alla continuità delle attività lavorative – anche l'armonizzazione con altri contenuti qualificanti di quei contratti collettivi nazionali (come i diritti d'informazione, la parità normativa operai-impiegati e l'inquadramento unico)³⁴. Dalla metà del decennio, in particolare nelle zone ad economia diffusa della Terza Italia e nel Mezzogiorno, cominciarono ad entrare in gioco pure le autonomie locali, soprattutto nelle regioni “rosse”, e si accentuò così lo slittamento oltre il perimetro del lavoro industriale verso il non lavoro, il disagio e la marginalità, come si vede bene anche nel caso del Veneto o del Mezzogiorno³⁵.

³¹ Si andava dal minimo di 50 ore retribuite (per i dipendenti di acquedotti municipalizzati, enti locali e sanità, vetrai) o soltanto 50 retribuite su 150 totali (come per i lavoratori della gomma e cavi elettrici) alle 150 ore completamente retribuite dei metalmeccanici pubblici e privati, anche delle piccole imprese. La stragrande maggioranza dei contratti prevedeva 120 ore complessive ma di solito solo 40 retribuite, in particolare in quei settori dove maggiore era la presenza femminile come tessile, abbigliamento, calzaturiero, concia, ceramica, giocattoli, ecc. L'accesso diseguale ai permessi realmente retribuiti incideva sulla distribuzione settoriale dei corsi, dove solo col tempo – attraverso l'omogeneizzazione del diritto – l'iniziale preponderanza metalmeccanica (oltre il 78% dei corsisti nel 1974) si sarebbe attenuata al 21% già nel 1976. Ma anche su quella di genere, visto che le donne nel 1974 erano solo il 15%, ma nel 1977 saranno già il 33%; N. Delai, *Tra scuola e lavoro*, cit., pp. 35-40, 44, 48-49.

³² Lorenzo Dore, *Fabbrica e scuola. Le 150 ore*, Roma, Esi, 1974.

³³ Luciano Albanese, Ferdinando Liuzzi, Alessandro Perrella, *I consigli di fabbrica*, Roma, Editori Riuniti, 1973.

³⁴ Pietro Causarano, *Unire la classe, valorizzare la persona. L'inquadramento unico operai-impiegati e le 150 ore per il diritto allo studio*, in “Italia contemporanea”, 2015, n. 278, pp. 224-246.

³⁵ Antonio Abbate et al., *Le 150 ore in Toscana: ricerca sul diritto allo studio. Il monte-ore retribuito dei lavoratori*, Rimini-Firenze, Guaraldi, 1975; Attilio Monasta, Milly Mostardini, Paolo Pecile, *Le “150 ore”. Sindacato e Regione per il diritto allo studio in Toscana*, Bari, De Donato, 1975; *Le 150 ore nella realtà meridionale*, dossier in “Inchiesta”, 1976, n. 23, pp. 17-51; Vittorio Capecci (a cura di), *Le 150 ore nella regione Emilia-Romagna: storia e prospettive*, Bologna, il Mulino, 1981-1982, due voll.; Alfiero Boschiero, Annamaria Lona, Filippo Maria Paladini (a cura di), *La scuola delle 150 ore in Veneto*, fascicolo monografico di “Venetica”, 2015, n. 31; M. Dati, *Quando gli operai volevano*

Indubbiamente nei primi cicli dei corsi la capacità delle rappresentanze unitarie di base dei lavoratori (i delegati) di elaborare insieme ai sindacati strategie formative collegiali – in particolare per il recupero dell’obbligo d’istruzione fra operai e operaie – costituì la cornice di questa opportunità individuale e rappresentò uno degli elementi più significativi e innovativi, nonché attrattivi, di questa esperienza, un’affermazione e un’espressione di autonomia individuale e collettiva del tutto nuova in questi termini, almeno con tale diffusione e impatto³⁶. I corsi sperimentali delle 150 ore presentarono un trend vertiginosamente crescente fino ai primi anni ’80, passando da meno di 20.000 frequentanti all’inizio per arrivare ad oltre 110.000 nel 1982-83. Tesero poi a scemare sul piano quantitativo dopo la fine dell’unità sindacale e la crisi dell’esperienza consiliare in quanto segnarono anche un progressivo distacco dalle tematiche formative delle federazioni soprattutto industriali – non più unitarie – ormai impegnate da un contesto sfavorevole delle relazioni sindacali e da trasformazioni organizzative aziendali del tutto nuove e rivoluzionarie³⁷. I corsi si dimezzarono rispetto al momento di massimo splendore nel giro di un decennio: ai primi anni ’90 ormai i partecipanti erano circa 50.000 all’anno. In ogni caso, nel ventennio che va dal 1973-74 al 1993-94, siamo di fronte ad un fenomeno impressionante che coinvolse centinaia di migliaia di persone dei due sessi e di diverse fasce generazionali, occupate e non³⁸.

In un documento Flm presentato ad Ariccia (Roma), nell’aprile 1974, si tracciava un primo bilancio dei corsi 150 ore attivati nell’anno successivo al contratto. Nell’idea di approfondire «il rapporto fra studio e lavoro» e di dare «una risposta alla esigenza di cultura così come emerge tra i lavoratori», veniva evidenziato il duplice obiettivo perseguito dai sindacati unitari: da una parte, «il recupero della cultura di base per coloro che ne sono privati» (recupero dell’obbligo sco-

studiare il clavicembalo, cit., pp. 113-152. In generale, Filippo Barbano (a cura di), *Le “150 ore” dell’emarginazione: operai e giovani degli anni ’70*, Milano, FrancoAngeli, 1982.

³⁶ Maria Luisa Tornesello, *I corsi delle 150 ore negli anni Settanta: una scuola della classe operaia?*, in “Storia e problemi contemporanei”, 2005, n. 40, pp. 57-80.

³⁷ L’attenzione alle questioni formative, caratteristica diffusa degli anni ’70, in realtà sul lungo periodo costituisce un’eccezione nel sindacato italiano del secondo dopoguerra, almeno nella sua componente social-comunista, e le fasi di mutamento organizzativo del lavoro nelle imprese ne segnano le vicende, come accadde ad esempio negli anni ’50 e alla metà degli anni ’80; Pietro Causarano, *Prima del Sessantotto: educazione e scuola nelle riviste di area sindacale fra gli anni Cinquanta e Sessanta*, in Nicola S. Barbieri, Elena Marescotti (a cura di), *Appuntamenti con l’educazione. Processi formativi, scuola e politica nella stampa periodica*, Padova, Cleup, 2011, pp. 47-66; Id., *La formazione professionale fra relazioni industriali e regolazione pubblica. Il caso italiano dal dopoguerra agli anni ’70*, in “Annali di storia dell’educazione e delle istituzioni scolastiche”, 2015, n. 22, pp. 233-252.

³⁸ Dati di sintesi in Filippo Maria Paladini, *Dalla classe alla marginalità, tra sperimentazione e normalizzazione: la scuola delle 150 ore in Veneto dal 1974 al 1980*, in “Venetica”, 2015, n. 1, pp. 56-57.

lastico con i corsi per la licenza media); dall'altra, «l'apprendimento di alcuni temi culturali che interessano i lavoratori per le loro implicazioni politiche». Il sindacato «deve metter[si] in condizioni di aderire, o meglio anticipare, la domanda di cultura e di conoscenza che lo sviluppo stesso delle forze produttive sollecita senza saper risolvere[,] valorizzando ed estendendo l'esigenza dei lavoratori di conoscere e controllare il processo produttivo»³⁹.

Il rapporto fra salute e lavoro è interessante per verificare questo passaggio nell'impostazione sindacale sulle 150 ore, in un contesto dell'azione nei luoghi di lavoro che volle sostenere e promuovere la soggettività dei lavoratori in generale⁴⁰ e così facendo aprire, più o meno consapevolmente, le porte alle differenze di percezione e di orientamento, a cominciare da quelle di genere (ma anche generazionali), legando la dimensione lavorativa a quella sociale e culturale più generale⁴¹. Una transizione rapida, veicolata in gran parte dalle 150 ore, se si pensa che nella prima conferenza Cgil-Cisl-Uil dedicata alle tematiche della prevenzione sui luoghi di lavoro, svoltasi a Rimini nel marzo 1972, prima della tornata contrattuale del 1973-74, l'approccio di genere era ancora praticamente inesistente, subordinato a quello collettivo e all'autonomia di classe. Le parole donna/e o femminile non ricorrevano praticamente mai e esclusivamente nei casi e negli esempi legati a settori produttivi in cui la loro presenza fosse particolarmente significativa (tessile, ceramica, alberghiero, non l'agricoltura però)⁴². Nel 1976, dopo pochi anni, invece la "questione femminile" ormai era diventata uno degli argomenti centrali ad esempio nel notiziario Flm, che in questo poteva far riferimento anche all'evoluzione confederale e di altre categorie: e lo era in particolare nelle 150 ore⁴³. La salute al femminile giocava adesso un ruolo deci-

³⁹ Flm, *Primo bilancio delle 150 ore*, in "Inchiesta", 1974, n. 14, pp. 21-22.

⁴⁰ Francesco Carnevale, Pietro Causarano, *La salute non si vende (e neppure si regala): la linea sindacale per la salute in fabbrica*, in Pietro Causarano, Luigi Falossi, Paolo Giovannini (a cura di), *1969 e dintorni. Analisi riflessioni e giudizi a quarant'anni dall'Autunno caldo*, Roma, Abb-FdV-Ediesse, 2010, pp. 103-122.

⁴¹ Che poi il confronto con la componente maschile del sindacato, pur in un contesto favorevole come la Flm, alla fine sia stato spesso sterile e comunque problematico e che, dopo la sua crisi dalla metà degli anni '80 in poi, la sensibilità sindacale ne sia stata fortemente condizionata, non inficia l'impatto della novità; A. Frisone, "Vogliamo il pane ma anche le rose", cit., pp. 248-286.

⁴² Uniche eccezioni, la Zoppas e la San Remo in Veneto, dove veniva posta la questione in termini più ampi sfiorando la "doppia presenza"; *Fabbrica e salute*, atti della conferenza nazionale di Rimini Cgil-Cisl-Uil (27-30 marzo 1972), Roma, Seusi, 1972, p. 124.

⁴³ *La "questione femminile" oggi*, num. spec. "Flm notizie", 1976, n. 105, pp. 52-57 (i casi di Milano, Roma, La Spezia, Alessandria, Torino).

sivo nell'evidenziare le differenze e le specificità che attraversavano la classe, fuori e dentro i luoghi di lavoro⁴⁴.

Formazione, salute, genere

In questa direzione, a differenza dei corsi delle 150 ore organizzati nella scuola dell'obbligo, i seminari universitari e in parte i corsi nella secondaria superiore furono molto più funzionali, ancorché avessero una diffusione quantitativa e spaziale di minore impatto. In ogni caso, rispetto ai delegati e alle delegate dei nuovi consigli di fabbrica, questo filone costituì l'asse centrale di un vero e proprio processo di formazione sindacale di massa, in particolare sulle questioni dell'organizzazione del lavoro, della salute e della prevenzione sanitaria e ambientale, cui dopo sarebbe seguita una circolazione del modello nei luoghi di lavoro⁴⁵. Nei primi cicli di sperimentazione, i seminari universitari e i corsi di scuola secondaria (circa una settantina), furono prevalentemente concentrati nel nord industriale e in misura limitata al centro, assente il sud. Il tema dell'ambiente di lavoro, della salute in relazione diretta o mediata con l'organizzazione del lavoro, era largamente presente fin dall'inizio, spesso con più proposte contemporaneamente, a Alessandria, Novara, Torino, Genova, Como, Varese, Pavia, Milano, Padova, Firenze, Pistoia, Siena, Ancona, L'Aquila, Roma⁴⁶. Questi argomenti investivano mediamente come tema guida già oltre un quarto dei corsi universitari organizzati negli anni 1974-75 in maniera abbastanza equamente ripartita. Un po' minore il loro peso (sul 22%, soprattutto attento all'organizzazione del lavoro) nella scuola

⁴⁴ Una parte specifica era dedicata all'ambiente di lavoro, alla nocività, al controllo del tempo, ai servizi sociali e all'infanzia, ai consultori, alla sanità, alla partecipazione, in quei settori ad alta prevalenza di manodopera femminile (ad esempio elettromeccanica leggera e meccanica di precisione). Venivano presentati diversi esempi virtuosi di intervento dei consigli sia di fabbrica sia intercategoriale di zona come Bologna, Varese, Torino, Roma, Caserta, Milano (ivi, pp. 6-32).

⁴⁵ Il fondo 150 ore del già richiamato archivio Flm nazionale conserva all'incirca un 5% di documenti che riguardano l'università e i corsi monografici, più ancora un 14% che si occupa di attività di formazione specificamente nel campo della prevenzione e dei rischi da lavoro. In generale, Pietro Causarano, *La construction d'une conscience ouvrière du risque dans l'Italie des années 1960-1970: luttes sociales, formation syndicale et "150 heures"*, in Catherine Omnès, Laure Pitti (dir.), *Cultures du risque au travail et pratiques de prévention*, Rennes, Pur, 2009, pp. 203-216; Stefania Barca, *Pane e veleno. Storie di ambientalismo operaio*, in "Zapruder", 2011, n. 24, pp. 100-107.

⁴⁶ L. Pagnoncelli, *150 ore*, cit., pp. 105-109.

secondaria⁴⁷. A Milano, nel solo anno scolastico 1976-77, si tennero 17 seminari universitari di cui uno sulla condizione femminile, dieci su salute e ambiente di lavoro (intercategoriali per zone sindacali o specializzati sulla siderurgia a Sesto San Giovanni), uno sull'ecologia⁴⁸. A Firenze nel 1976 i corsi universitari furono tre, ma nel 1977 ne erano programmati già cinque di cui uno su ambiente di lavoro e nocività e un altro sul ruolo della donna nella società⁴⁹.

I corsi delle 150 ore, in particolare i seminari universitari ma non solo⁵⁰, vennero dunque utilizzati fin da subito per la formazione dei nuovi quadri e rappresentanti sindacali di base usciti dai consigli dei delegati di fabbrica. La specificità e la problematicità che condizionavano la capacità di acquisire conoscenze e competenze nel campo dell'ambiente di lavoro e della prevenzione della salute dei lavoratori, è uno dei grandi temi che sta dietro i corsi 150 ore: il punto di vista operaio era determinante, la cosiddetta "validazione consensuale" da parte dei lavoratori oltre la semplice percezione primaria delle situazione di disagio e pericolosità era una dimensione qualificante⁵¹. Non era un problema nuovo per il sindacato, se solo si pensi alle pratiche di "monetizzazione" del rischio degli anni '50 e '60⁵², tanto che per reazione negli anni '70 addirittura verranno ipotizzate utopiche e ambigue fughe in avanti in direzione di una scienza "operaia"⁵³. Fin dalla metà degli anni '60, a Torino, attorno alla Camera del Lavoro, all'Inca Cgil e alle principali federazioni industriali e alle più significative imprese piemontesi, era stato intrapreso un percorso di socializzazione di azioni e di contenuti tali da definire quello che poi

⁴⁷ N. Delai, *Tra scuola e lavoro*, cit., pp. 151, 153.

⁴⁸ Crd, Rls, Do 4643, Crd Cgil-Cisl-Uil, *Richiesta materiali. 150 ore*, 5 giugno 1978. Su questo archivio, Diego Alhaique, *Il Centro ricerche e documentazione dei rischi e danni da lavoro (Crd)*, 1974-1985, in "Giornale di storia contemporanea", 2016, n. 2, pp. 222-258. L'archivio è stato digitalizzato ed è ora disponibile sul portale dell'Inail (Url: <https://www.inail.it/cs/internet/attivita/ricerca-e-tecnologia/biblioweb-la-biblioteca-online/repository-inail-e-piattaforme-informative/repository-crd.html>).

⁴⁹ Giuseppe D'Agazio, *150 ore. Quinto anno di esperienza*, in "Il metallurgico", mensile Flm Firenze, 7-8 luglio 1977, pp. 17-18.

⁵⁰ Ad esempio in Toscana (a Empoli, Prato e Firenze) per questo fine sono utilizzate anche le scuole secondarie di primo grado; Flm, *Fondo 150 ore*, b. 13844, *Corso 150 ore, a.s. 1975-76. Scuole media statale Fucini di Empoli*, f. 1, 1975-76; ivi, b. 13844, *L'ambiente di lavoro. Scuola media statale Calamandrei di Firenze*, f. 2, 1975; ivi, b. 13845, *Corso delle 120 ore. Tessili, scuola media statale San Paolo di Prato. Antologia degli elaborati studenti-operai*, f. 2, 1974.

⁵¹ Pietro Causarano, «*Il male che nuoce alla società di noi lavoratori*». *Il movimento dei delegati di fabbrica, la linea sindacale sulla prevenzione e i corsi 150 ore nell'Italia degli anni Settanta*, in "Giornale di storia contemporanea", 2016, n. 2, pp. 61-86.

⁵² Patrizio Tonelli, "La salute non si vende". *Ambiente di lavoro e lotte di fabbrica tra anni '60 e '70*, in Abb, FdV (a cura di), *I due bienni rossi del Novecento: 1919-20 e 1968-69. Studi e interpretazioni*, Roma, Ediesse, 2006, pp. 343-346.

⁵³ Rita D'Andrea, *Scienza operaia e organizzazione del lavoro: cultura, professionalità e potere dei gruppi operai di fronte al processo produttivo*, Venezia, Marsilio, 1976.

sarebbe stato chiamato il “modello sindacale” della prevenzione. Elena Davigo ha recentemente approfondito questa ricca vicenda sperimentale del tutto originale in cui si sono incontrati sindacalisti, rappresentanti aziendali dei lavoratori, medici e psicologi del lavoro, tecnici (biologi, chimici, ingegneri, ecc.) e che avrebbe dato i suoi frutti negli anni successivi all’Autunno Caldo⁵⁴.

Allo scoppio della rivolta operaia nel 1969, il modello era così ormai pronto ad essere diffuso e utilizzato nei conflitti di fabbrica attorno all’organizzazione del lavoro e alle forme capillari di negoziazione decentrata, in cui tutta una serie di accordi aziendali avrebbe fatto da apripista alla svolta contrattuale del 1973-74, sfruttando gli spazi aperti dallo Statuto dei diritti dei lavoratori nel 1970⁵⁵. Soprattutto il modello costituirà uno degli elementi di convergenza del sindacalismo industriale unitario a partire dalle realtà aziendali⁵⁶. Il modello era costruito attorno all’individuazione di quattro gruppi di fattori di rischio⁵⁷, alla partecipazione e condivisione attive dei lavoratori nell’analisi e individuazione dei rischi e delle nocività (“non delega”, “validazione consensuale”), all’approntamento di strumenti di sintesi analitica e epidemiologica, personali e di gruppo omogeneo (libretto di rischio, libretto sanitario, registro dei dati ambientali, registro dei dati bio-statistici). Già nel 1969 venne elaborato un potente strumento didattico che sostenesse la soggettività operaia e che ne facesse circolare impostazione e contenuti nelle fabbriche: la famosa dispensa Fiom sulla prevenzione⁵⁸. Ma era un modello ancora asessuato, per così dire: faceva riferimento genericamente alla condizione di vita e di lavoro dell’operaio, senza problematizzare la questione

⁵⁴ Elena Davigo, *Il movimento italiano per la tutela della salute negli ambienti di lavoro (1961-1978)*, tesi inedita di dottorato di ricerca in Studi storici, Università di Firenze-Università di Siena, 2017.

⁵⁵ Flm, *Fondo 150 ore*, b. 13842, *Accordi aziendali ex art. 12, L. 300/1970*, f. 2, s.d. (Nuovo Pignone di Firenze, Nuovo Pignone Sud, De Bartolommeis, settore conciario a Vicenza, Acciaierie Terni, Fonderie Pozzi di Spoleto).

⁵⁶ Marco Biocca, Pietro Schirripa, *Esperienze di lotta contro la nocività in alcune aziende italiane tra il 1965 e il 1980*, Roma, Censapi, 1981.

⁵⁷ 1° tipo, fattori di nocività ambientale, igienica e micro-climatica legati a illuminazione, rumore, temperatura, ventilazione, umidità, ecc.; 2° tipo, fattori fisici e chimici legati alle polveri, fumi, vapori, vibrazioni, radiazioni, ecc.; 3° tipo, fattori ergonomici legati alla fatica fisica, alle posizioni e posture di lavoro, allo spostamento di pesi, ecc.; 4° tipo, fattori psico-sociali legati alla monotonia e ripetitività delle prestazioni, ai ritmi, alle routines standardizzate, all’ansietà, alle patologie stress correlate, ecc.

⁵⁸ *L’ambiente di lavoro*, Torino, Fiom Cgil, 1969 (con 53 tavole a colori). Una dispensa che venne adattata e riutilizzata poi costantemente per tutti gli anni ’70, con varie edizioni; cfr. Ivar Oddone et al. (a cura di), *Ambiente di lavoro. La fabbrica nel territorio*, Roma, Esi, 1977. Una prima versione del modello torinese era uscita in una collana di formazione sindacale della Cgil su organizzazione del lavoro e contrattazione; Gastone Marri, Ivar Oddone (a cura di), *L’ambiente di lavoro*, Roma, Esi, 1967.

dal punto di vista dell'operaia. Lo sfruttamento di classe non era ancora declinato secondo il genere.

Questo limite lo si ritrova in molti dei corsi a scala territoriale intercategoriale, fuori dai già richiamati casi milanese e torinese. All'inizio quasi mai il modello sindacale della prevenzione sente la necessità di modularsi in funzione della specificità femminile e della differenza di genere⁵⁹. Non a caso, a metà anni '70, ad essi si affiancheranno corsi specificamente dedicati alla condizione femminile e alla salute della donna non necessariamente collegati al modello sindacale. Lo si vede bene in altre esperienze pionieristiche di seminari universitari negli anni 1973-74 a Genova e a Brescia⁶⁰. Linee di intervento quasi contemporanee per ricerca-azione aziendale, come all'Alfa Romeo di Arese ad esempio, poi non prevedevano specificità al femminile né sul piano analitico né su quello negoziale⁶¹, malgrado già nel 1973 nel milanese fosse stata svolta un'indagine sulla condizione impiegatizia con l'obiettivo di individuare strategie curvate sul lavoro di ufficio⁶². A Genova nel 1975 l'intervento formativo del secondo ciclo dei corsi 150 ore invece passerà ormai attraverso non solo la ulteriore diffusione e socializzazione del modello sindacale di prevenzione (siderurgia, personale sanitario con esposizioni da radiazioni, problemi ambientali delle scorie radioattive, silicosi, benzolismo, asbestosi)⁶³, ma anche lo sviluppo di una parte dedicata al ciclo mestruale e agli effetti indotti sulle donne dalle nocività collegate alle lavorazioni e attività, soprattutto nell'ambito formativo dedicato al settore sanitario⁶⁴.

⁵⁹ Un'eccezione rilevante per la sua qualità è rappresentato dal caso dello stabilimento del Tubettificio Ligure a Mandello sul Lario (Lecco); Flm, *Fondo 150 ore*, b. 13846, *Lecco. Ricerca sulla fabbrica delle operaie del Tubettificio Ligure*, f. 1, 1975.

⁶⁰ Flm, *Fondo 150 ore*, b. 13841, Flm Genova, *Seminario su ambiente di lavoro e salute*, ff. 1 e 3, 1973-74, e ivi, b. 13841, Flm-Cub-Eulo, *Brescia. Corso interdisciplinare sull'ambiente di lavoro*, f. 2, 1974.

⁶¹ Flm, *Fondo 150 ore*, b. 13894, *Indagine sulla salute all'Alfa Romeo di Arese*, f. 5, [1976], poi riedito sotto forma di dispensa (b. 13860, f. 4).

⁶² È un primo esempio di ricerca-azione sulla condizione impiegatizia, compresi i problemi dell'ambiente di lavoro, collegata alla programmazione delle 150 ore, che viene sperimentato a Sesto San Giovanni (27 aziende fra cui Breda, Ercole Marelli, Falck, Magneti Marelli, Siemens, per 1335 impiegati coinvolti di cui più di un quarto donne molto più giovani dei loro colleghi maschi); Flm, *Fondo 150 ore*, b. 13841, Flm Sesto San Giovanni, *Commissione impiegati-tecnici-equiparati*, f. 6, giugno 1973.

⁶³ Flm, *Fondo 150 ore*, b. 13843, Flm Genova, *Seminario su ambiente di lavoro e salute*, ff. 1 e 2, febbraio 1975, secondo ciclo.

⁶⁴ Ivi, f. 2, in particolare pp. 6-8. Non è un caso che a Genova siano conservati fra i maggiori fondi unitari di 150 ore al femminile (inventario dell'Associazione per un archivio dei movimenti, fondo *Coordinamento donne Flm e 150 ore delle donne*, 1975-1983; Url: <http://www.archiviomovimenti.org/fondodescrizione.asp?ID=47>).

L'esperienza delle 150 ore al femminile e le forme di ricerca-azione collegate (tramite questionari) investivano in realtà e a maggior ragione anche altri settori oltre la metalmeccanica, fortemente caratterizzata in senso maschile in officina, meno in ufficio⁶⁵. Succedeva nei trasporti ad esempio con una indagine prodromica ai corsi per il personale di volo⁶⁶; nei servizi di pulizia che cominciavano a diventare oggetto di analisi specifica⁶⁷; nel calzaturiero a Bologna dove ci si concentrava su carico di lavoro e ritmi, mobilità e pendolarismo, ambiente e disturbi conseguenti, regolarità del ciclo mestruale, eventuali problemi ginecologici in relazione allo stato presente e alle altre esperienze lavorative pregresse (in altri settori o a domicilio), eventuali gravidanze, interruzioni e parti, ecc.⁶⁸; nella ceramica emiliana⁶⁹; nel tessile come alle ditte Aramis e Alice nel bergamasco⁷⁰. Anche nell'elettronica, come alla Voxson di Roma, la presenza femminile susciterà specifiche dinamiche che si legavano alla discussione più generale sulla condizione della donna avviata dai movimenti nella capitale⁷¹.

Nel settore tessile, tradizionalmente caratterizzato da una forte presenza operaria femminile, le indagini furono a tutto campo, anche quando partivano dalle condizioni generali di lavoro. Qui si può notare l'evoluzione culturale, politica e finanche linguistica nel tipo di approccio che l'azione del sindacato di base, in azienda, sviluppò. Nel 1971, agli albori delle vertenze e della costruzione di modelli partecipativi sulla salute, nella fabbrica San Remo di Treviso, dove i due terzi delle quasi 2400 maestranze era donna (età media sui 25 anni) e dove fra lavoro e pendolarismo i lavoratori e le lavoratrici per il 70% stavano fuori di casa da 11 a 13 ore al giorno, non solo vennero fatte domande sui disturbi derivanti dalle attività lavorative in generale, dalle condizioni ergonomiche e dalle esposizioni (malesseri generici, disturbi cardiovascolari, articolari, dermatologici, dell'udito, da stress, ecc.), ma già specifiche richieste di informazioni

⁶⁵ Sul tema del lavoro impiegatizio, Boris Pesce, *Gli impiegati Fiat dal 1955 al 1999. Un percorso nella memoria*, Milano, FrancoAngeli, 2015.

⁶⁶ *Una iniziativa della Fulat. La condizione femminile nel trasporto aereo*, in "Rassegna sindacale", 1975, n. 334-335, pp. 22-23.

⁶⁷ Leopoldo Magelli, *Il rischio professionale nei lavori di pulizia: cause, danni, prevenzione*, in "Medicina dei lavoratori", 1981, n. 3, pp. 211-219.

⁶⁸ Crd, Rls, Do 4462, Fulca, *Scheda di rischio per la gravidanza e il parto delle lavoratrici dei calzaturifici della provincia di Bologna*, 1977.

⁶⁹ Crd, Rls, Do 4388, Fulc Reggio Emilia, *Lavoro e salute delle donne nell'industria della ceramica*, 1978.

⁷⁰ Flm, Fondo 150 ore, b. 13846, *150 ore. Azzano San Paolo (BG)*, f. 4, s.d. [ma dopo il 1973], *Inchiesta sulla condizione della donna nelle fabbriche Aramis e Alice*, pp. 4-19.

⁷¹ Giovanni Pietrangeli, *La più grossa fabbrica di Roma. Dirigenti, tecnici e operaie alla Voxson*, Venezia, Ca' Foscari, 2017.

sulla sessualità e su una definizione ancora generica riguardo alle « malattie delle donne », nonché sulle conseguenze nella vita sociale, affettiva e familiare. L'attenzione cominciò inoltre ad appuntarsi per la prima volta sul diverso peso (e i diversi atteggiamenti) rispetto al rapporto fra lavoro retribuito e carico domestico individualmente assunto dalle donne, in particolare coniugate con figli⁷².

Nel 1979, in un documento che sintetizzava un seminario nazionale di delegate di fabbrica della Fulca sulla condizione di lavoro nel settore tessile e abbigliamento, accanto alla necessità di arrivare alla formalizzazione di un coordinamento femminile nazionale dell'organizzazione unitaria, sulle tracce della Flm, si programmava l'apertura di un dibattito prima a partire dai livelli regionali e poi a livello nazionale, attorno ad un'ipotesi di indagine congiunta con chimici e metalmeccanici sulla tutela della funzione riproduttiva (in particolare puntando a sviluppare sistemi di diagnosi precoce, per prevenire posizioni, esposizioni o prestazioni nocive, fino a vere e proprie «schede di maternità», già proposte dai chimici della Fulca, collegandosi a strutture di consultori territoriali nei servizi socio-sanitari)⁷³. In questa direzione lo strumento individuato per continuare a socializzare in forma partecipata e ampliare lo spettro tematico dell'iniziativa, erano proprio i corsi delle 150 ore.

La discussione fra donne lavoratrici sui rischi da lavoro per la funzione riproduttiva rappresenta un primo passo verso la pur faticosa uscita dalla maniera privatizzata abituale di pensare alla propria gravidanza, al proprio corpo, alla propria sessualità, alla propria salute. [...] Evidentemente niente di tutto questo sarà praticabile se non si aprirà nel sindacato e tra i lavoratori un profondo dibattito, soprattutto non marginale, sulla condizione femminile. Non si tratta tanto di fare analisi, per altro già ampiamente fatte, ma di innescare un processo di verifica dei contenuti e di approfondimento dei problemi specifici connettendoli in un discorso politico più generale. Non si potranno mai modificare le condizioni di vita e di lavoro vissute dalle lavoratrici senza modificare i modelli culturali di cui siamo portatori⁷⁴.

Nello stesso anno le principali organizzazioni sindacali unitarie dell'industria organizzarono così una raccolta di dati sulla salute riproduttiva tramite la diffusione di questionari di "gruppo omogeneo", già anticipata nel documento precedente, che investiva tutto il paese e un'ampia articolazione di aziende fra 1979 e

⁷² Crd, Rls, Do 2748, *Lo "stile" San Remo*, report per "Rassegna sindacale" a cura di Sesa Tatò, 1971.

⁷³ Crd, Rls, Do 4132, *Fulca. Iniziativa di delegate della chimica per la salute delle lavoratrici*, a cura di Sandra Gloria, s.d. Per il tessile, Angelo Maria Cirila et al., *Indagine sui rischi professionali e funzioni di maternità in lavoratrici dell'industria tessile*, in "Medicina dei lavoratori", 1980, n. 2, pp. 122-133. Nel 1977 su questa rivista erano già apparsi articoli che approfondivano il tema della salute riproduttiva e dei rischi per la gravidanza.

⁷⁴ Crd, Rls, Do 4550, *Fulca, Seminario sulla condizione lavorativa delle operaie dei settori tessile e abbigliamento*, relazione di Anna Bonin, Ariccia, 28-29 marzo 1979.

1980⁷⁵. Le 76 aziende in cui venne somministrato il questionario erano distribuite in maggioranza al nord (63%) e al centro (26%), il rimanente 11% al sud, niente nelle isole. Il 58% delle aziende oggetto dell'indagine appartenevano al settore tessile, fra cui le più importanti (Bassetti, Lebole, Facis, Lanerossi, Marzotto, la già citata San Remo, Zucchi, ecc.). Fra le metalmeccaniche spiccavano Fiat Mirafiori, Voxson, Siemens, Zanussi. Fra le chimiche Oreal, Palmolive, Pirelli, Richard Ginori e molte altre aziende della ceramica al nord, Roche, Snia⁷⁶. Il questionario – con uno spettro amplissimo di richieste di informazione, dallo specifico del lavoro ai tempi e spazi di vita, dalla maternità alla sessualità – aveva come riferimento interno alla struttura aziendale il “gruppo omogeneo”, il paradigma con cui il sindacato consiliare intendeva leggere la geografia sociale e organizzativa degli stabilimenti. Secondo le note metodologiche preliminari, all'indagine avrebbe dovuto far seguito un ciclo di formazione ad hoc, sia a livello di categorie nazionali e regionali sia intercategoriale per grandi aree geografiche e su base regionale⁷⁷. Lo strumento analitico e metodologico utilizzato era lo schema dei quattro fattori di rischio, ormai consolidato e diffuso, con specifiche rilevazioni curvate sulla condizione femminile.

Una questione rimasta aperta

Nella seconda metà degli anni '70, da un'indagine svolta dal Crd – Centro ricerche e documentazione dei rischi e danni da lavoro Cgil-Cisl-Uil, veniva fuori che più di un quarto della domanda sindacale di iniziativa sulle questioni della salute al lavoro riguardava la dimensione di genere⁷⁸. Nella prima metà degli anni '80, con la fine dell'unità sindacale e la crisi del sindacalismo industriale per come si era affermato nel decennio precedente, tutto questo sfumò abbastanza rapidamente. Si assistette ad un declino drastico dell'attenzione alla formazione

⁷⁵ Su questa indagine, D. Alhaique, *Il Centro ricerche e documentazione*, cit., pp. 236-237.

⁷⁶ Crd, Rls, Do 4816, *Indagine su: la salute riproduttiva della donna lavoratrice. Elenco fabbriche*, 4817-A, 1979.

⁷⁷ Crd, Rls, Do 4816, *Indagine su: la salute riproduttiva della donna lavoratrice. Note operative*, s.d. [ma 1979]; *ivi*, Do 4818-A e B, *Questionario di gruppo. Indagine sulla salute riproduttiva*, a cura di Cnr, Crd Cgil-Cisl-Uil, Fulc, Fulca, Flm, Iims, 1979; *ivi*, Do 4819, *Questionario individuale. Indagine sulla salute riproduttiva*, a cura di Cnr, Crd Cgil-Cisl-Uil, Fulc, Fulca, Flm, Iims, 1979.

⁷⁸ Anna Bonin, Sandra Gloria, *La domanda sindacale di iniziativa sull'ambiente di lavoro: una rilevazione*, in “Quaderni di Rassegna Sindacale”, 1980, n. 83, pp. 112-113.

dei lavoratori e al diritto allo studio, tanto che le 150 ore diventeranno sempre più campo d'azione degli enti locali nelle politiche attive del lavoro per disoccupati, inoccupati e poi immigrati stranieri, in una direzione ormai meramente professionalizzante⁷⁹. Nello stesso tempo anche la questione della salute e della prevenzione vide modificare i suoi termini in conseguenza delle ristrutturazioni e delle grandi trasformazioni organizzative di fine secolo e dell'indebolimento sindacale. Questo passaggio comportò un'attenuazione significativa della capacità di intervento del punto di vista di genere proprio quando iniziava a diffondersi e a radicarsi. Non a caso alla metà degli anni '90, all'indomani della promulgazione in Italia della normativa europea in materia di prevenzione sul lavoro, le tre confederazioni generali, più che le federazioni industriali, si sarebbero poste l'obiettivo di rivitalizzare una prospettiva dell'azione sindacale che evidentemente si era fortemente ridimensionata nei duri anni precedenti⁸⁰.

Nel 2001 il Comitato pari opportunità dell'Inail ha pubblicato un opuscolo dedicato alla salute riproduttiva all'interno del progetto *Salute, donna e lavoro*, da diffondersi fra lavoratori e lavoratrici. Nel suo piccolo, trent'anni dopo, sembra quasi una tardiva declinazione al femminile della vecchia dispensa Fiom sul modello sindacale di prevenzione⁸¹.

⁷⁹ Antonietta De Sanctis, *Formazione professionale e diritto allo studio*, in Guido Baglioni, Rinaldo Milani (a cura di), *La contrattazione collettiva nelle aziende industriali in Italia*, edito dal Cesos, Milano, FrancoAngeli, 1990, pp. 201-202. In generale, Marisa Boriani (a cura di), *Educazione degli adulti: dalle 150 ore ai Centri territoriali permanenti*, Roma, Armando, 1999.

⁸⁰ Ad esempio *Donne-salute-lavoro: un terreno d'impegno da riscoprire*, a cura di Cgil-Cisl-Uil Milano, in "Medicina dei lavoratori", 1996, ff. 42-43, pp. 12-18.

⁸¹ Contarp-Inail (a cura di), *La salute riproduttiva. Rischi e prevenzione*, Milano, Inail, 2001.