

La più grossa fabbrica di Roma

Dirigenti, tecnici e operaie alla Voxson

Giovanni Pietrangeli

4 Dal salario alla salute: pratiche di organizzazione e lotta in fabbrica

Con la riorganizzazione di una realtà sindacale all'interno della Voxson, alla fine degli anni Sessanta, riprese anche l'articolazione di obiettivi rivendicativi su cui si mobilitarono i dipendenti, sia nelle linee di assemblaggio che negli uffici di progettazione e amministrativi.

Anche i contenuti delle piattaforme risentirono del contesto e le richieste dei lavoratori mutarono con il nuovo profilo che il movimento operaio assunse occupando, per quasi un decennio, la ribalta della vita politica e socio-economica del paese. L'intervento sindacale venne ristrutturato a partire dalle pressioni che arrivarono dalla base, sia operaia che tecnica e impiegatizia, e dalla continua dialettica fra gli organismi affermatasi dopo l'Autunno caldo, come i Consigli di Fabbrica e di Zona, il PCI e gli altri partiti che si contesero la rappresentanza politica del mondo del lavoro.

In particolare, la nascita dei Consigli di Zona fu emblematica di queste tensioni e di questa dialettica che impose al movimento sindacale la mobilitazione su tematiche che guardavano oltre la dimensione salariale, ma allo stesso tempo non erano immediatamente politiche, come sottolinea Cristina Damiani, medico ginecologo, all'epoca attivista del Collettivo di Medicina e del CdZ della Tiburtina:

Cristina Damiani: Diciamo che questo modo di guardare le cose nasce negli anni Settanta: come nasce il '68? Che ne so? Nasce perché un'intera generazione si volta da una parte e guarda il mondo con un altro punto di vista. Significava dire: la prima regola è che non c'è nulla che non sia economicamente controllato, e non c'è nulla che non sia anche politico. Che vuol dire? Vuol dire che quello che mangi, la bicicletta o la macchina, come vivi, come produci: tutto quanto è finalizzato a un discorso economico e tutta l'economia agisce sulla politica perché questa economia possa proseguire. Semplicemente era l'ottica con cui ti avvicinavi alle questioni. Significa andiamo a vedere anche cosa si produce da noi [in Italia].¹

1 Intervista con Cristina Damiani, 18 dicembre 2013.

I Consigli di Zona furono uno strumento del processo di riorganizzazione della forza sindacale, in particolare nel comparto metalmeccanico intorno a una sigla unitaria: la Federazione Lavoratori Metalmeccanici (FLM). La FLM, dal punto di vista della FIOM-CGIL, nacque con la prospettiva di ampliare il campo di intervento del movimento operaio e sindacale, come si evince dai pilastri su cui poggiava la proposta portata al congresso straordinario del luglio 1972 che discusse questo tema. Le questioni su cui lavorava il sindacato unitario nel Lazio rappresentavano un punto di vista sulla fase critica dell'economia che si apriva con gli anni Settanta: il rilancio degli investimenti pubblici in industria e agricoltura, l'immediata applicazione della legge sulla casa, interventi in materia di prezzi, con un controllo sulle tariffe di beni e servizi, la riforma sanitaria, l'equiparazione previdenziale degli agricoltori, accelerazione della riforma organica della scuola a tutti i livelli, la riforma del sistema di trasporto.²

A livello territoriale, i Consigli di Zona, così come i CdF nelle aziende, furono un tentativo di costruire punti di riferimento organizzativi sui vari temi sociali, allargando il dibattito oltre le sole questioni sindacali:

L'articolazione del disegno generale per una linea alternativa di politica economica che abbia uno dei suoi cardini nelle riforme, esige un'articolazione territoriale della lotta, la cui attuazione presuppone un rafforzamento delle strutture di direzione a livello orizzontale. Ciò pone il problema della saldatura organica fra le nuove strutture unitarie di base rappresentate dai Consigli di Fabbrica e le istanze tradizionali di direzione territoriale.³

Nella provincia di Roma vennero costituiti quattro CdZ: alla Magliana, sulla Salaria, a Pomezia e sulla Tiburtina. Il CdZ della Tiburtina aveva sede in via Giacomo Ciamician nel quartiere di Rebibbia, in un locale molto piccolo, come ricorda Chiara Ingrao, attivista sindacale e scrittrice, che ha dedicato un romanzo alla Voxson: «in un buchetto dove io che ero incinta ero l'unica che si sedeva su una cassa, tipo cassetta della frutta. Perché manco avevamo le sedie, all'inizio era proprio, mi ricordo che andavo con 'sta pancia e mi dicevano 'tu siediti'». ⁴ Nella sede del CdZ si incontravano militanti di diverse categorie e realtà territoriali:

2 ASFIOM, Voxson 03.006, CGIL Camera confederale del Lavoro di Roma e provincia, Congresso straordinario per l'unità sindacale. Roma 6-7-8-9 luglio 1972. Documentazione per il dibattito congressuale.

3 ASFIOM, Voxson 03.006, FIOM-CGIL, Assemblea Nazionale dei Quadri, documento preparatorio, senza data.

4 Intervista con Chiara Ingrao, 23 settembre 2013. Chiara Ingrao dal 1973 al 1978 è stata funzionaria a tempo pieno per la FIOM e successivamente per il sindacato dei chimici. Ha

Chiara Ingrao: C'era questo forte investimento nella democrazia dal basso, l'idea di dire «noi portiamo la stessa dinamica del Consiglio di Fabbrica al livello della zona». Per cui il Consiglio di Fabbrica ha il gruppo omogeneo e il delegato o la delegata parte da una condizione lavorativa condivisa e da quella elabora sia le condizioni rispetto a quel determinato gruppo: «Ci vuole più luce, ci sono i fumi, c'è la puzza, ci vogliono le pause sulla catena di montaggio». E questo sia rispetto alle rivendicazioni della fabbrica che alle rivendicazioni nazionali. Perché è uno di loro e quindi deve rimanere uno di loro per essere in grado sempre di portare questa voce del sindacato. Questa cosa viene quasi meccanicamente trasportata a livello di zona. Quindi i delegati e le delegate che si vedono a livello di zona possono essere in grado di analizzare le condizioni del proprio territorio omogeneo, la Tiburtina in quel caso, elaborare le proprie piattaforme. In realtà era una cosa un po' astratta, nel senso che non è che ti vedi tutti i giorni con quelli che abitano il tuo territorio, quindi era un forte elemento ideologico e di astrazione, però c'era anche un forte elemento di innovazione, di sperimentazione, perché a quel punto ti vedevi con le altre categorie, quindi questi splendidi metalmeccanici avanzati poi dovevano fare i conti con i chimici.⁵

Costituito su un sistema «assembleare» per favorire le relazioni esterne alla sua tradizione organizzativa, il CdZ della Tiburtina visse la propria esperienza tra «perplexità e dubbi» da parte del movimento sindacale. Tuttavia, per stessa ammissione della componente unitaria del CdZ, le «posizioni velleitarie» vennero emarginate.⁶

Si diede vita a gruppi di lavoro su temi specifici, come una «commissione economica» composta da delegati di fabbrica ed economisti per elaborare piattaforme rivendicative sulle ristrutturazioni industriali in corso nelle imprese dell'area,⁷ o ancora la «commissione ambiente» costituita nel 1971, in sinergia con il Collettivo di Medicina, per monitorare le nocività e le disfunzioni connesse ad alcune produzioni. Questa commissione era costituita da tre medici e venti studenti, in collaborazione con i delegati della Voxson, della Mes, della Selenia, della RCA e dell'Autophon.⁸ Attraverso questa sinergia si riuscì per la prima volta a Roma a mettere in discussio-

lavorato come traduttrice, regista di programmi radiofonici e dal 1992 al 1994 è stata deputata per l'allora Partito Democratico della Sinistra, che aveva raccolto l'eredità del PCI.

5 Intervista con Chiara Ingrao, 23 settembre 2013.

6 Rispoli, *I Consigli di Zona, una cerniera che manca*, 36-7.

7 ASFIOM, Voxson 03.007, CdF FIOM-FIM-UILM, Documento politico [1973?].

8 ASFIOM, Voxson 03.010, Collettivo di Medicina, bollettino nr. 1, giugno 1972.

ne il tema della salute come un fattore non monetizzabile, proponendo un terreno di scontro non esclusivamente di carattere salariale. Carlo Bracci, medico del lavoro vicino al Collettivo di Medicina, fu uno dei professionisti di riferimento per il CdZ Tiburtina nell'analisi degli elementi di nocività all'interno delle fabbriche:

Carlo Bracci: Nelle assemblee e negli incontri con gli operai della Voxson e poi al Consiglio di Zona, era abbastanza una novità che il sindacato uscisse dalla fabbrica, [...] c'erano delle riunioni tra operai di diverse fabbriche per cui si incontravano quelli della Romanazzi, la Mes che era una piccola industria elettronica che non c'è più, la Rca che non so se c'è ancora. [...] Si costituì questo punto di incontro tra le diverse aziende, che era abbastanza, molto informale e quindi abbastanza una novità. E quindi ci fu, in particolare alla Voxson, l'individuazione di quelli che erano considerati fattori di rischio.⁹

Nella zona il lavoro sulla salute durò fino a metà degli anni Settanta, ottenendo risultati importanti e contribuendo alla crescita della consapevolezza nella manodopera riguardo a problemi fino ad allora considerati esterni alla sfera di interesse del sindacato. Tuttavia, fu ancora il confronto continuo sull'egemonia nel movimento operaio, secondo Carlo Bracci, a determinare la fine dell'esperienza e la successiva rottura della relazione tra il Collettivo di Medicina e il CdZ:

Carlo Bracci: Lì [nel CdZ] c'erano delle forti resistenze all'interno della FIOM, delle forti resistenze all'interno del PCI, anche perché il Collettivo di Medicina era molto vicino al Manifesto, non so c'era Famiano Crucianelli che poi ha fatto il deputato parecchio volte [per il PDUP, per il PCI e per i DS]. E i due medici più interni erano del PSIUP, formalmente vicini, ma non al di fuori della loro possibilità di condizionarci e la cosa si sfasciò, non so in che anno, ma insomma fu diciamo che nel '74 la 'commissione ambiente' si sfasciò.¹⁰

Il Consiglio di Zona era stato ideato come strumento di socializzazione e organizzazione, funzionale alla transizione del sindacato e la prospettiva dell'unità tra le principali sigle dei metalmeccanici. Queste pensavano che il CdZ potesse trovare risposte alle domande provenienti dai nuovi contesti sociali: scolarizzazione, trasporti, emergenza abitativa, oltre a questioni come l'organizzazione del lavoro e il profilarsi della congiuntura critica che caratterizzerà il decennio.

9 Intervista con Carlo Bracci, 13 febbraio 2013.

10 Intervista con Carlo Bracci, 13 febbraio 2013.

Il progetto dei CdZ nacque da una proposta elaborata dalla FIM-CISL nel 1969, «una importante testimonianza delle speranze di rinnovamento, di democratizzazione delle strutture sindacali, di cui si erano fatti interpreti il movimento studentesco e le avanguardie operaie nelle lotte aziendali del '67, '68 e dei primi mesi del '69».¹¹ Le zone sindacali, immaginate come «occasione di formazione e momento organizzativo dei quadri di base»¹² diventavano «vere e proprie strutture di riferimento per i consigli dei delegati con un ruolo organizzativo, contrattuale. Perché [nell'organizzazione sindacale] si era passati dalla provincia al comprensorio. E il comprensorio comprendeva anche una articolazione di zone».¹³ Per i militanti Fiom della Voxson, il Consiglio di Zona della Tiburtina rappresentò anche un'occasione per aprirsi al confronto con le altre sigle che, come ricorda Bruno Montagna, erano decisamente sottorappresentate all'interno della fabbrica, ma con le quali era necessario strutturare un rapporto di cooperazione:

Bruno Montagna: Diciamo che la Voxson era una fabbrica sindacalmente anomala, nel senso che mentre nelle altre fabbriche oltre alla Fiom c'erano anche la Fim e la Uilm, [alla Voxson] la Fiom era diffusamente il sindacato maggioritario. Particolarmente la Cisl tra gli impiegati nelle altre aziende aveva un peso, penso alla Fatme eccetera. In Voxson praticamente la Fiom era quasi il sindacato unico, non c'era una presenza della Fim o della Uilm di un qualche peso, era assolutamente secondario. Quando poi la fabbrica è diventata importante e sindacalizzata, la Fim e la Uilm cercarono di introdurre qualcuno, trovare delegati eccetera. La Fim in mezzo all'area degli extraparlamentari [...]. Per certi versi tentai io di fare sponda a qualcuno dell'area più Fim. Perché allora la Fim era di sinistra insomma, anche a Roma dopo Chialastri, che era il vecchio democristiano della Cisl-Fim di Roma. Vabbè questo è negli Settanta, poi dopo, attraverso la Fim nazionale, furono «paracadutati» e mandati nella segreteria romana dei giovani segretari per spostare l'asse della Cisl e della Fim in particolare. E quindi con questi qui anche a livello esterno dovetti costruire rapporti perché nelle fabbriche di progettazione erano molto presenti, come nell'IBM, i tecnici ingegneri della Fim, tutta gente molto preparata. E mi ricordo facemmo una riunione qui a casa mia intorno a questo tavolo con un segretario della Fim che era stato mandato dalla Fim nazionale ed era dell'area Pdup-Manifesto. C'era anche Tonini e discutemmo se cercare di dargli spazio in qualche modo perché facevamo crescere [nella Fim] un'istanza di sinistra

11 Forbice, Chiaberge, *Il sindacato dei consigli*, 159.

12 Forbice, Chiaberge, *Il sindacato dei consigli*, 160.

13 Intervista con Gino Mazzone, 4 febbraio 2014.

che all'epoca c'era molto il mito dell'FLM, del sindacato unitario che nasceva. Era lì, nell'unità sindacale, tutto faceva parte di un processo per favorire l'unità sindacale quindi anche il rafforzamento all'interno della CISL dell'area della sinistra.¹⁴

Va detto inoltre che al CdZ della Tiburtina si incontravano negli anni Settanta figure che sarebbero diventati dei punti di riferimento per le proprie organizzazioni, come Ottaviano del Turco, segretario socialista della FIOM a Roma e successivamente controverso presidente della Regione Abruzzo, o Luigi Angeletti, futuro segretario nazionale della UIL. L'area infatti rappresentò una centralità nella geografia industriale del Lazio ed espresse migliaia di tesserati alle organizzazioni sindacali. La stessa FLM riconobbe però la scarsa rappresentatività delle piccole imprese all'interno del CdZ e lo ritenne eccessivamente organizzato intorno ai delegati delle grandi fabbriche.¹⁵ Questa contraddizione, insieme ad una valutazione negativa sul lavoro di saldatura tra luogo di lavoro e contesto ambientale, spinsero quindi il sindacato unitario a proporre ulteriori aggiustamenti nelle modalità di intervento. Aggiustamenti che vennero comunque tarati sulle figure dei delegati, sulle loro strutture organizzative, le uniche giudicate 'legittime', e sulle istituzioni da cui provenivano tecnici o altre forze considerate «limitatamente rappresentative», come i medici e gli studenti.¹⁶ Inoltre, forte limite all'azione consiliare rimase l'asimmetria tra «un'utopia di ricomposizione tra teoria e prassi della soggettività operaia», di cui i consigli e i delegati rappresentavano gli strumenti più avanzati in mano al sindacato, e la persistente centralità di «concezioni e strutture organizzative ancora sostanzialmente legate al modello della 'Presenza del Palazzo d'Inverno'» che determinavano gli obiettivi politici delle organizzazioni.¹⁷

Grazie a esperienze come il CdZ maturarono percorsi di lotta che portarono il mondo del lavoro operaio e altre realtà sociali a interloquire oltre la dimensione della «centralità operaia», che a partire dall'operismo dei «Quaderni Rossi» animava la relazione tra fabbrica, Università e società in generale. Il tema della salute e dell'ambiente di lavoro, ad esempio, ancora oggi al centro di vertenze delicatissime e dagli enormi costi sociali come l'Ilva di Taranto, entrato per la prima volta in quegli anni all'interno delle piattaforme rivendicative, diventò rapidamente parte del bagaglio ideologico e politico del nuovo soggetto operaio.

14 Intervista con Bruno Montagna, 8 gennaio 2013.

15 Rispoli, *I Consigli di Zona*, 39.

16 Rispoli, *I Consigli di Zona*, 41-5.

17 Ingrao, *Soggettività operaia e soggettività delle donne nel sindacato dei consigli*, 39-40.

Il terreno del salario, tuttavia, non era stato mai abbandonato, in particolare riguardo alla struttura della retribuzione e all'incidenza del cottimo sulla stessa.

Un primo accordo che intrecciava tematiche di carattere retributivo e il discorso sulle nocività ambientali venne siglato nel maggio del 1969. Unione Industriali, Voxson e i rappresentanti provinciali di CGIL, CISL e UIL, senza i rappresentanti di Commissione Interna, sottoscrissero la liquidazione di un premio di produzione, alcuni aumenti salariali, da cui erano però esclusi i dipendenti sottoposti a regime di cottimo, oltre che il passaggio a tempo indeterminato di tutta la manodopera con contratti legati alla stagionalità della produzione. Tuttavia, iniziò ad affacciarsi la questione della salute. La soluzione fu ancora la sua 'monetizzazione', seppur indiretta: vennero infatti concessi dieci giorni di ferie aggiuntivi «ai lavoratori addetti ad alcuni posti di lavoro, i quali verranno determinati in sede aziendale con la Commissione Interna».¹⁸

A dominare l'agenda sindacale all'interno della fabbrica alla fine degli anni Sessanta erano ancora le tematiche del salario e i ritmi di lavoro, seppur affrontati dentro un discorso di confronto sulla produttività piuttosto che sulla salute. Lo stesso boicottaggio della 'paletta', con cui fino alla fine degli anni Sessanta si regolavano i turni per andare in bagno, aveva più a che vedere con l'organizzazione della catena di montaggio che con i rischi per la salute delle operaie.

La Commissione Interna, ancora nel 1970, era particolarmente attenta a sovrintendere alla valutazione del cottimo e alla sua quantificazione, attraverso l'istituzione di un apposito delegato:

1. per ogni gruppo di lavoro viene istituito un delegato di cottimo. Per la formazione dei raggruppamenti si tiene conto della loro dislocazione.
2. I delegati di cottimo saranno eletti dalla Commissione Interna su segnalazione dei lavoratori cottimisti.
3. Il delegato ha il compito di comporre le eventuali controversie che potessero sorgere in materia di cottimo nell'ambito del raggruppamento di appartenenza.¹⁹

La Commissione Interna della Voxson, inoltre, si assunse la responsabilità di vigilare sul mantenimento dei livelli di cottimo concordati. Da parte dell'azienda, invece, si concordarono alcuni passaggi di categoria: «Premesso che il passaggio alle categorie superiori avverrà unicamente sulla base di una maggiore qualificazione e responsabilizzazione delle maestranze, subordinatamente alla disponibilità dei posti relativi alle ca-

18 ASFIOM, Voxson 03.002, Verbale di accordo, 9 maggio 1969.

19 ASFIOM, Voxson 03.002, Verbale di accordo, 9 maggio 1969, Compiti dei delegati di cottimo (o di linea), 15 maggio 1970.

tegorie superiori».²⁰ Si era in pieno Autunno caldo, tuttavia fino a pochi anni prima alla Voxson mancava del tutto una rappresentanza sindacale, quindi il timone della contrattazione era ancora saldamente in mano all'azienda, che al massimo accordò alla CI un coinvolgimento nelle questioni retributive. Si era alla vigilia dell'esplosione dell' 'egualitarismo' come rivendicazione diffusa a livello nazionale, ma il sindacato all'interno della Voxson non si era ancora proposto di introdurre elementi di contrattazione articolata in azienda. Significativo il tono del seguente verbale di accordo del febbraio 1970:

La Direzione, animata dal desiderio di dare un tangibile riconoscimento alle maestranze ha ritenuto di poter aderire alle richieste della Commissione Interna stabilendo che l'utile di cottimo verrà calcolato a partire dal 1° gennaio 1970 non sulla 'vecchia' paga base ma sulla nuova. Ciò determinerà naturalmente un onere ulteriore nella gestione aziendale che già si trova a dover sopportare un forte incremento di costi a causa sia del nuovo contratto di lavoro, sia dell'aumento dei prezzi di molti materiali e componenti. Per questa ragione la Commissione Interna dichiara che le maestranze si impegneranno a fondo per conseguire i massimi rendimenti di cottimo, eliminando rendimenti k 100 che in qualche caso ancora sussistono. La Direzione di fabbrica porrà la massima cura per rimuovere quei motivi di ordine tecnico che potessero impedire il raggiungimento di più alti livelli di rendimento.²¹

Sulla contrattazione articolata a livello aziendale, in integrazione del Contratto Collettivo Nazionale, si raggiunse un accordo nel novembre 1970. Anche qui la firma era apposta dai segretari provinciali e dai rappresentanti aziendali e si riconobbe il k 100 [il coefficiente k è uno standard con cui si misura la produttività, NdA] come rendimento normale della catena, che dovette tuttavia essere integrato da un 30% di cottimo, che portava a k 133 l'andamento quotidiano, considerata una quantificazione raggiungibile «senza alcun nocumento alla salute e per tutta la giornata lavorativa».²² Nell'ambito di questo accordo iniziavano tuttavia ad intravedersi i primi segnali di un nuovo approccio al tema della salute. Oltre alla citata postilla riguardo il cottimo, un intero paragrafo dell'accordo era infatti dedicato all'ambiente di lavoro e al rapporto con la salute:

20 ASFIOM, Voxson 03.002, Verbale di accordo, 9 maggio 1969, Verbale di accordo, 16 dicembre 1969.

21 ASFIOM, Voxson 03.002, Verbale di accordo, 4 febbraio 1970.

22 ASFIOM, Voxson 03.002, Verbale di accordo, 4 febbraio 1970, Verbale di accordo, 10 novembre 1970.

Ambiente di lavoro

1. Istituzione del libretto sanitario individuale in duplice copia di cui una per il medico di fabbrica e l'altra per il lavoratore, come da facsimile in possesso delle parti.
2. Istituzione di una scheda collettiva di reparto ove saranno annotati i dati delle condizioni ambientali come: rumore, affollamento, luminosità, fumi, ecc. Su detta scheda, inoltre, dovranno essere annotate statisticamente le eventuali malattie accertate nei componenti del reparto.
3. Il medico di fabbrica sarà a disposizione del Sindacato per 2 ore al mese per l'esame delle schede collettive di reparto. È evidente che il medico di fabbrica e il Sindacato, potranno essere assistiti rispettivamente dall'Azienda e da un medico di fiducia.
4. Per l'accertamento degli elementi ambientali potrà essere richiesto l'intervento del Consiglio Nazionale delle Ricerche, dell'Ufficio d'Igiene, dell'ENPI, ecc. a seconda delle specifiche competenze.²³

A distanza di nove mesi, nel luglio 1971 alla Voxson, nessuno dei dispositivi di gestione del rischio previsti dall'accordo era ancora operativo, come denunciava un volantino distribuito ai cancelli il 23 di quel mese.²⁴

A consentire un'accelerazione nei processi rivendicativi e nell'applicazione di alcune delle misure concordate tra azienda e sindacato fu la costituzione, nel marzo del 1971, del Consiglio di Zona, negli stessi giorni in cui alla Voxson nasceva il Consiglio di Fabbrica, e l'inizio della collaborazione con il Collettivo di Medicina, attraverso cui entrarono in relazione varie esperienze industriali della Tiburtina e si elaborarono questionari individuali da distribuire e compilare nei posti di lavoro.²⁵ Cristina Damiani, allora studentessa di Medicina, descrive il contesto di queste prime rilevazioni e le difficoltà di intervento su un tessuto industriale relativamente piccolo e periferico rispetto ai grandi agglomerati produttivi dell'Italia Settentrionale:

Cristina Damiani: Sono andata in Tiburtina il secondo anno di Medicina, tra il '71 e il '72, l'anno prima del grande contratto del '72. E dato che nel contratto del '72 uno dei punti cardine era quello della salute, su quello abbiamo puntato moltissimo. C'erano cose fondamentali come l'inquadramento unico, ma anche il problema della salute. Diciamo

23 ASFIOM, Voxson 03.002, Verbale di accordo, 4 febbraio 1970, Verbale di accordo, 10 novembre 1970.

24 ASFIOM, Voxson 03.004 *Sindacato storia lotte*, Volantino.

25 ASFIOM, Voxson 03.006, CdF Voxson-FLM, Werner Lisardi, *L'esperienza dell'ambiente di lavoro alla Voxson*, senza data.

un terzo di noi, più o meno, ci siamo distribuiti nelle fabbriche della zona: RCA, Contraves, Autophon, Mes, Voxson, eccetera. Abbiamo preso contatto con i Consigli di Fabbrica o con i delegati sindacali che c'erano. Perché allora non dappertutto c'erano i Consigli di Fabbrica, e abbiamo cominciato a vederci fuori, chiaramente fuori dalla fabbrica, per vedere quale era il processo di produzione della singola fabbrica e capire quali potessero essere le zone di criticità, di maggiore criticità e su quelle cercare di lavorare per fare una battaglia sia a livello generale di contratto, ma anche locale. Cioè se la Contraves aveva un problema alla galvanica, la campagna la fai sulla galvanica. E così via. È così che è incominciato il rapporto.

Giovanni Pietrangeli: I punti di riferimento erano le organizzazioni sindacali interne?

Cristina Damiani: Sì, diciamo che noi come collettivo di Medicina avevamo rapporto con la zona Tiburtina che era formata dai Consigli di Fabbrica o dai delegati sindacali delle fabbriche. Quindi nella zona noi prendevamo contatto con i Consigli. [...]

Giovanni Pietrangeli: Prima ha nominato tutte fabbriche elettroniche. Nell'immaginario non sembrano essere imprese molto inquinanti.

Cristina Damiani: No, diciamo che a occhio sembrano le meno inquinanti. Sicuramente. Però hanno degli scarti. E non sempre gli scarti venivano trattati con attenzione, capito? Quindi ci potevano essere dei rischi. Però sicuramente tra le varie fabbriche erano tra le meno inquinanti. Se pensiamo a Montedison, è mille volte più inquinante. Anche perché essendo piccoline avevano un impatto minore. Erano tutte abbastanza piccole. La Voxson era tra le più grosse: Voxson e Selenia. Le altre come l'Autophon non raggiungevano le 100 operaie, per cui contenute anche come volume di possibile inquinamento.²⁶

Per capire come in Italia si incontravano il mondo della Medicina del lavoro e quello della fabbrica dobbiamo guardare a Nord, alle città industriali come Torino o Sesto San Giovanni. A Torino figure come Emilio Pugno, ex operaio licenziato per rappresaglia dalla Fiat, e il medico Ivar Oddone, dall'inizio degli anni Sessanta iniziarono a interrogarsi sul ruolo dei lavoratori nel monitoraggio e nella prevenzione delle malattie professionali causate dall'organizzazione produttiva o dai materiali che venivano manipolati nelle lavorazioni. Già nel 1961 nel capoluogo piemontese si diede vita a gruppi di inchiesta e, su iniziativa di Oddone, ad un Centro di lotta contro la nocività del lavoro all'interno della Camera del Lavoro che riunendo tecnici, sindacalisti e operai diventò una sorta di «collettivo di

26 Intervista con Cristina Damiani, 18 dicembre 2013.

ricerca». ²⁷ Questa esperienza fu quella che più di altre incise nella scelta professionale di alcuni dei protagonisti del lavoro svolto sulla Tiburtina, come Carlo Bracci:

Carlo Bracci: Il presupposto politico-culturale per cui mi avvicinai alla Medicina del Lavoro è il modo con cui la FIOM a Torino ha affrontato il problema della tutela della salute dei lavoratori. [...] [Le rivendicazioni sulla salute] Sono nate in una situazione in cui prevalevano le catene di montaggio e c'è un precedente, tra l'altro lo puoi trovare in un libro di Aris Accornero *Diario di un membro di un Consiglio di Fabbrica*, dove illustra tutte le battaglie sulla curva di cottimo, e quindi: chi è che misura la tollerabilità di un ritmo? È l'operaio che ci lavora. Diciamo questo è il principio. Quindi diciamo è un processo che si sviluppa, non nasce dal nulla, nasce da queste lotte per diminuire la fatica alle catene di montaggio. Questo lavoro portò a una elaborazione che distinse quattro gruppi di fattori di rischio: quindi la fatica fisica, i fattori di rischio fisici. Calore, umidità. I fattori di rischio chimici, e poi lo stress lavorativo ovvero i fattori di rischio psicologici. [...] In quel periodo a Roma c'era un segretario della FIOM, Roberto Tonini, che poi è andato a Venezia. Credo che abbia anche lavorato alla Biennale di Venezia come rappresentante sindacale. Adesso non so che fine ha fatto. Sono passati quaranta anni. E lui ebbe l'idea di riprodurre quel modello a Roma e quindi andò alla ricerca di medici che potessero collaborare. ²⁸

A Sesto San Giovanni vennero invece siglati accordi sull'ambiente di lavoro già nel 1968, tra Intersind e i delegati aziendali e sindacali della Breda Fucine SpA. Questo primo accordo, datato 18 dicembre 1968, tuttavia, tendeva a compensare ancora i fattori di rischio, specialmente per i reparti di fonderia e forgia, attraverso percentuali di supplemento sulla paga di cottimo. Bisognò attendere il 1970 e il 1971 per accordi centrati sulla prevenzione piuttosto che sulla logica del risarcimento economico dell'infortunio o della malattia professionale. In questi due nuovi accordi, venne riconosciuta la collaborazione della Clinica del lavoro per la rilevazione di condizioni ambientali nocive e per esami audiometrici periodici

²⁷ Carnevale, Baldasseroni, *Per il controllo dell'ambiente di lavoro: una prospettiva storica*, 51-2.

²⁸ Intervista con Carlo Bracci, 13 febbraio 2013. I quattro fattori di rischio erano per l'esattezza: fattori ambientali come illuminazione, temperatura, umidità e rumore; fattori specifici dei luoghi di lavoro: gas, polveri, vapori, vibrazioni; le condizioni di fatica muscolare e infine le condizioni «derivanti sostanzialmente dalla organizzazione del lavoro ed individuabili ad esempio nei turni, nella monotonia, nei carichi eccessivi, nella disciplina aziendale». Cf. Carnevale, Causarano, *La salute non si vende (e neppure si regala)*, 109, n. 14.

sui dipendenti.²⁹ Per tutto il corso degli anni Sessanta la CGIL organizzò a Grottaferrata, Milano e Menia, appuntamenti di formazione a cui parteciparono comitati antinfortunistici e Commissioni Interne di Fabbriche di tutta Italia: Solvay, Italcable, Italcantieri, CMT, Alfa Romeo, Montedison, Ideal-Standard.³⁰

A Roma l'iniziativa del Collettivo di Medicina e della «commissione fabbriche» che collaborava con il CdZ della Tiburtina si strutturò intorno a tre medici di ruolo: Carlo Bracci, Andrea Alesini, responsabile per le rilevazioni alla Voxson, e Sergio Tonelli.³¹ Insieme a loro una ventina di studenti. Dopo una serie di incontri preliminari, medici e studenti entrarono nelle diverse fabbriche dove iniziarono le inchieste reparto per reparto. Bisogna considerare che come per i sindacalisti del decennio precedente, anche per i medici entrare in fabbrica o ottenere campioni analizzabili non era semplice. L'ostilità degli imprenditori era a volte palese. Ricorda Cristina Damiani che «portare fuori la roba era rischioso, c'era controllo. Ma quello credo che avesse a che vedere con il rischio di spionaggio e con il fatto che quelle erano tutte fabbriche collegate al militare [ad esempio la Selenia]. Se tu facevi il brodo Knorr probabilmente ci stavano meno problematiche. [...] Perché ti ripeto ci sta sempre un discorso di controllo, [...] ti facevano i controlli a caso, ti fermavano e ti chiedevano che avevi nella borsa. Diciamo che le cose piccole riuscivi a portarle».³² Ogni fabbrica vedeva coinvolto un medico, quattro o cinque studenti, un sindacalista e uno o due operai del CdZ. Piccoli gruppi di lavoro che inizialmente organizzavano dibattiti con gli operai per mettere in evidenza nocività e patologie.³³ L'obiettivo iniziava a essere quello della prevenzione, che «non è strettamente una faccenda medica, è una faccenda impiantistica, di organizzazione del lavoro».³⁴ Il tema della prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali in Italia era dibattuto già dall'età giolittiana, tuttavia, è ancora Carlo Bracci a spiegare come siano sempre esistiti due differenti orientamenti del concetto di «massima prevenzione possibile»:

Carlo Bracci: C'è una diversa visione della prevenzione come una serie di regole: si mette una crocetta quando è osservata e tutto va bene. Mentre invece una visione più ampia prevede che bisogna fare tutto il

29 *Stralci degli accordi sindacali Breda Fucine*, in Pelucchi, Pizzinato, *La fabbrica e la salute*, 109-14.

30 Carnevale, Causarano, *La salute non si vende (e neppure si regala)*, 105.

31 Intervista con Cristina Damiani, 18 dicembre 2013.

32 Intervista con Cristina Damiani, 18 dicembre 2013.

33 ASFIOM, Voxson 03.010, Collettivo di Medicina, bollettino nr. 1, giugno 1972.

34 Intervista con Carlo Bracci, 13 febbraio 2013.

possibile. Nota che la massima prevenzione possibile nella giurisprudenza italiana è quella possibile 'tecnicamente'. Mentre per esempio negli Stati Uniti è quella possibile 'tecnicamente ed economicamente'. Quindi se l'azienda entra in crisi se applica le misure di prevenzione non ha l'obbligo di farlo. Questo anche per i fattori cancerogeni. Diciamo che nella cultura italiana e nella giurisprudenza, di cassazione, non nelle opinioni dei gruppettari, questa è la visione della massima prevenzione possibile.³⁵

Quindi una definizione piuttosto avanzata della questione. Tuttavia, a essere oggetto della contestazione dei gruppi di lavoro organizzati intorno al tema della salute, erano anche gli stessi enti preposti al controllo e, appunto, alla prevenzione. In particolare l'ENPI, Ente Nazionale Prevenzione Infortuni, disciolto con l'istituzione del Sistema Sanitario Nazionale, era oggetto della diffidenza dei lavoratori e degli attivisti del Collettivo di Medicina, che indicavano nell'autogestione del monitoraggio l'unico modo per garantire la diffusione delle conoscenze necessarie a una prevenzione di base, attraverso l'introduzione di «strumenti di controllo operaio» sull'ambiente e il proprio stato di salute.³⁶ Un esempio di cattiva gestione delle rilevazioni venne proprio dalla Voxson e fu riportato nel bollettino del Collettivo. Ventisette analisi delle urine indicavano la presenza di piombo nel sangue: le stesse analisi ripetute all'ENPI rilevarono una concentrazione patologica di questo metallo in molte operaie, nella misura dell'1,5-1,7 mg%, mentre per essere tollerabile deve risultare inferiore a 0,6 mg%. Tuttavia, l'ENPI emise un comunicato in cui dichiarò la tollerabilità fino a 2 mg% di questa sostanza.³⁷ Sul tema della prevenzione e del ruolo di ENPI e medici di fabbrica entrava in gioco un ulteriore fattore di aggregazione tra il Collettivo di Medicina e il mondo operaio della Tiburtina: la riflessione sul ruolo della scienza e della sua presunta 'neutralità'. Un punto di vista critico che abbracciava non solo l'organizzazione del sistema di monitoraggio della salute, ma gli stessi orientamenti produttivi delle fabbriche ad alta tecnologia, spesso operanti nel settore militare:

Cristina Damiani: Quindi incrociava tanti interessi, sia la questione salute, ma ti faceva anche chiedere perché questo tipo di produzione? E non era facile, perché quando parlavi con gli operai e gli spiegavi che stavano lavorando per un settore che forse non era quello che ama-

35 Intervista con Carlo Bracci, 13 febbraio 2013.

36 ASFIOM, Voxson 03.010, Documento-dibattito del Collettivo politico di ricerca del Collettivo di Medicina Operai-studenti uniti nella lotta contro lo sfruttamento, Ingrao, *Soggettività operaia e soggettività delle donne nel sindacato dei consigli*, 42.

37 ASFIOM, Voxson 03.010, Collettivo di Medicina, bollettino nr. 1.

vano di più, tuttavia era il settore dove loro guadagnavano dei soldi, capito? Non era facile. Entravi in contraddizione. Per molti compagni operai è servito anche come riflessione sul che fare, in termini economici. Certo devi lavorare, perché devi mangiare, devi portare i soldi a casa, quindi lo accetti. Però anche fare una riflessione sul perché non venga mai fatta ricerca per il civile, ma viene sempre finanziata la ricerca del militare. Ha aiutato abbastanza a prendere coscienza di che società vivevamo. Li ha aiutati anche a crescere politicamente, non solo sul quotidiano.³⁸

«Ma quale progresso?» si chiedevano in un volantino gli attivisti del Collettivo operai-studenti della Tiburtina, una delle realtà più attive nel territorio di Tor Sapienza, riportando il caso di «Natalina M.», operaia della Voxson costretta «a ricoveri periodici in ospedale per disturbi gravi dovuti all'intossicazione da piombo contratta in fabbrica».³⁹

La critica alla funzione stessa dei saperi tecnici all'interno della società capitalista fu uno degli aspetti più significativi del 'lungo '68' e dell'Autunno caldo: medici, intellettuali, operatori di servizi educativi iniziarono a dare vita ad esperienze di cooperazione con i soggetti sociali che si andavano a imporre sulla ribalta della vita pubblica, «rinunciando alla centralità attribuita loro dal mandato professionale».⁴⁰ In tutta Italia, dal movimento antimanicomiale che portò nel 1978 all'approvazione della legge 180, nota come 'legge Basaglia', al lavoro svolto sulle '150 ore' da intellettuali e sindacalisti per la formazione della classe operaia, fino alla sperimentazione di inchieste sulla salute in fabbrica come avviene appunto nel CdZ della Tiburtina, si diffusero esperienze di dialogo tra figure sociali e professionali tradizionalmente distanti, in un ribaltamento delle tradizionali gerarchie dei saperi e delle competenze.⁴¹

Alla Voxson le patologie riscontrate più frequentemente dal gruppo di lavoro erano disturbi agli occhi o alla pelle, dolori reumatici dovuti alle condizioni disagiate nelle quali si svolgeva il lavoro, problemi respiratori e «disturbi psichici e nervosi».⁴²

Secondo il 'Gruppo di lavoro sull'ambiente e le nocività', la maggior parte di questi disturbi traeva origine dalle sostanze utilizzate, come colla, stagno, clorotene, piombo, benzolo. Le frequenti operazioni di saldatura, con il loro corollario di esalazioni e fumi rappresentarono uno

38 Intervista con Cristina Damiani, 18 dicembre 2013.

39 ASFIOM, Voxson 03.010, Collettivo operai-studenti della Tiburtina, Volantino, senza data.

40 De Vito, *L'uomo a due dimensioni*, 162.

41 De Vito, *L'uomo a due dimensioni*, 169.

42 ASFIOM, Voxson 03.010, Schema delle rilevazioni di patologie e disturbi, senza data.

degli elementi di maggior attrito rispetto all'organizzazione dello spazio di lavoro. A tal proposito Mario Fiorentino ricorda, con perizia di dettagli, le conseguenze del lavoro di saldatura e la seguente rivendicazione di banali dispositivi di areazione per limitarne l'esposizione:

Mario Fiorentino: Quando uno sta lì col saldatore viene fuori la colofonia che è l'antiossidante per non far venire fuori lo stagno. Ma con questa viene fuori anche il piombo, e da lì veniva fuori il saturnismo, e ci fu gente che perdeva i denti e una operaia che era una crumira diventò una delle più accese [nella battaglia] perché questa stava al reparto dove facevano le saldature degli *chassis*, dove venivano fatto gli appunti elettrici. Come fanno i carrozzieri. E lì il piombo sta pure dentro la lamiera degli *chassis*. Allora cominciammo a fare casino e finalmente si cominciò a mettere gli aspiratori sopra ogni punto che ci stava. Prendevano i fumi e li buttavano fuori. [Il reparto] Cominciò a diventare più respirabile.⁴³

A conferma della connessione con l'attività produttiva venne rilevata, in alcuni casi, l'interruzione di questi disturbi durante le ferie o il loro aggravamento nei periodi di maggior lavoro.⁴⁴

Alle patologie di carattere generale e riscontrabili in tutte le maestranze impiegate nelle linee di produzione, si accompagnavano quelle specifiche rilevate tra la componente femminile, che come abbiamo detto era per altro maggioritaria all'interno della fabbrica. Disturbi ginecologici vennero infatti denunciati nei reparti colore, alla filatura e alla confezione cavetti, in misura sempre prossima al 70%.⁴⁵ Questo aspetto era tra i più complessi da affrontare in sede assembleare, tanto più che buona parte dei quadri sindacali della Voxson era di sesso maschile. Temi come l'aborto, la salute riproduttiva, la sessualità femminile rappresentavano un limite alla discussione, per quanto il rischio di interruzione da gravidanza in conseguenza all'intossicazione da piombo risultasse alto all'interno della fabbrica. Cristina Damiani, oggi ginecologa, durante il suo periodo di formazione universitaria e militanza nel Collettivo di Medicina prestò particolare attenzione a questi aspetti e incontrò molte difficoltà, anche in relazione allo scarso coinvolgimento del movimento operaio sul tema dell'aborto. La legge che lo rese legale in Italia arrivò infatti solo nel 1978, con posizioni per altro controverse all'interno della stessa CGIL.

43 Intervista con Anna Zanecchia e Mario Fiorentino, 10 dicembre 2012.

44 ASFIOM, Voxson 03.010, Collettivo di Medicina, bollettino nr. 1.

45 ASFIOM, Voxson 03.010, Schema delle rilevazioni di patologie e disturbi, senza data.

Cristina Damiani: Salute riproduttiva, difficoltà o possibilità di avere bambini malformati, che poi non era tanto il rischio di avere bambini malformati quanto appunto difficoltà riproduttiva e aborto spontaneo. Questi erano più che altro o problemi di ciclo che 'sballava', o cicli più persistenti, più dolorosi, insomma alterazioni del ciclo. Di aborto se ne parlava un pochino, ma non era facile, perché ripeto, culturalmente, eravamo negli anni precedenti la legge sul divorzio. Quindi non era facile parlare anche di infezioni vaginali, no? Di impotenza, perché ciò che era di ambito sessuale non era di facile discussione. Lo potevi fare con i compagni, gli operai compagni e compagne, perché avevi fatto un certo tipo di percorso, però dentro la fabbrica se io andavo a parlare a tutti quanti non è che potevo tranquillamente usare certi termini. Dovevo stare un attimino attenta. Dirli, ma in maniera *soft*. [...] E poi nel '74 c'è stato anche il referendum sul divorzio, e dal '73 al '74 c'è stato un grosso momento di dibattito sulle relazioni, sui rapporti, che poi hanno aperto anche a quello che è stato il dibattito sull'aborto. Sì, diciamo che da quel momento in poi si è cominciato a parlare più liberamente di queste cose.⁴⁶

Differente la percezione che dell'argomento ha Gianna Filardi, negli anni Settanta delegata nel CdF e militante del Manifesto. Pur confermando che la discussione veniva facilitata all'interno di ambiti socialmente e politicamente omogenei, non riscontra nel tema dell'aborto un vero e proprio tabù, per quanto invece su altre questioni, come l'omosessualità e le discriminazioni che ne derivano, riconosca un limite nella capacità del sindacato di affrontarle:

Gianna Filardi: La fabbrica ti crea un legame così stretto. Adesso non lo so, credo che sia diverso. Però all'epoca questo legame che tu hai con la fabbrica e con chi condivide con te buona parte della giornata e della vita ti crea quel rapporto di vicinanza, di solidarietà che è difficile da far comprendere e quindi proprio perché è una parte importante, non esclusiva, però importante della vita di una persona, all'interno di quella comunità si creano naturalmente rapporti di amicizia. Si crea anche quella situazione per cui qualsiasi persona ha una difficoltà qualsiasi, poi sa che si può rivolgere a qualcuno per avere un sostegno e quindi comunque sia anche temi così delicati si affrontavano non solo a titolo individuale. Perché poi a titolo individuale, prima che ci fosse la legge [194] gruppi di donne, ma io pure che stavo dentro delle situazioni, organizzavano i viaggi a Londra per consentire di abortire e quindi individualmente si dava quel tipo di sostegno. Si indicava-

46 Intervista con Cristina Damiani, 18 dicembre 2013.

no percorsi che si potevano intraprendere. Però poi quel problema individuale era sempre tramutato in una situazione collettiva che andava risolta, quindi questo aiutava e lo abbiamo affrontato. All'epoca abbiamo parlato pochissimo dell'omosessualità, anche se c'era una comunità presente, delle molestie eccetera. I temi erano tanti perché poi con 1.800 persone, 2.000 persone ci sta di tutto.⁴⁷

Gerico Baldi: Siamo nella fase dell'FLM: abbiamo una militanza di sinistra però anche di cattolici praticanti, insomma c'è un bell'*ammi-schio*. [...] Perché lì è uno degli elementi di elaborazione di punta del movimento romano. Perché ci sono 1.200-1.300 donne, giovani, in età fertile quindi, *a dritto o a rovescio*, come la metti la metti questa è una delle questioni che ha avuto un dibattito lunghissimo all'interno dell'azienda.

Giovanni Pietrangeli: E quanto è stato sereno questo dibattito?

Gerico Baldi: Mah, non è stato sereno, è stato appassionato. Diciamo che è stato sereno perché non ha avuto conflitti, come posso dire?, scontri frontali. È stato appassionato. Chi ha partecipato a questa roba, ed erano praticamente tutte, ha portato avanti le sue motivazioni, le sue critiche, le sue modalità e quant'altro. Però in una situazione di confronto. [...] E lì si è innescata un'altra roba che era tipica di quell'esperienza, dove tutta la sfera di vita delle lavoratrici e dei lavoratori della Voxson in qualche modo confluiva nel confronto sindacale. Il Consiglio di Fabbrica veniva investito di problematiche che poco avevano a che spartire con l'idea stessa della retribuzione, del controllo della busta paga. Arrivavano problemi da «mi manca casa» a «sono incinta e voglio abortire». Arrivava di tutto.⁴⁸

Come racconta Gerico Baldi nel frammento di intervista sopra riportato, la questione dell'aborto all'interno della FLM vide la necessaria mediazione tra il mondo cattolico rappresentato dalla FIM-CISL e quello della sinistra socialista e comunista della FIOM-CGIL. Va detto, tuttavia, che anche all'interno della sinistra capitolina il tema non era particolarmente facile da discutere e, come afferma Chiara Ingrao, si risentiva di una 'autorappresentazione' che lasciava poco spazio alle problematiche dell'universo femminile, in particolare a quelle di carattere sessuale o riproduttivo: «Il sindacato romano, era molto, per usare una parola antipatica, 'becero'. Era molto rozzo, erano molto 'operaiacci'. C'era una diffidenza verso gli intellettuali, verso la dimensione non esclusivamente salariale, per cui si do-

47 Intervista con Gianna Filardi, 18 marzo 2013.

48 Intervista con Gerico Baldi, 4 dicembre 2012.

vette fare una lotta per lavorare su altri temi». ⁴⁹ La conseguenza di questa necessaria mediazione tra culture sindacali e politiche può essere quindi sintetizzata da una mozione approvata dal Consiglio Provinciale della FLM di Roma che in materia di aborto sancì una posizione contraria all'aborto clandestino e alle condizioni di vacanza legislativa in materia. Tuttavia, la mozione sottolineò come l'aborto andasse declinato in quanto 'violenza' e quindi andassero incentivate differenti soluzioni riguardo al controllo delle nascite: l'obiettivo della FLM diventa quindi rimuovere le cause dell'aborto e «riaffermare il concetto di maternità come valore sociale». ⁵⁰

L'articolazione di una piattaforma rivendicativa sui problemi ambientali portò nell'immediato ad investimenti per modificare procedure o ristrutturare i reparti in modo da renderli più salubri. Nel caso delle lavorazioni galvaniche, si arrivò ad una completa esternalizzazione del reparto: una vera e propria contraddizione, poiché le procedure nocive che il rapporto di forze interno riusciva ad allontanare, venivano imposte a realtà produttive più piccole o sindacalmente più deboli. Questa prospettiva imponeva quindi una riflessione complessiva sull'ambiente e sul territorio, che venne recepita con vertenze che guardavano oltre i cancelli della fabbrica, andando a influenzare la distribuzione e l'organizzazione di servizi nei quartieri limitrofi e nella città di Roma.

Un esempio concreto della tendenza ad ampliare le piattaforme rivendicative con elementi extrasalariali ci viene offerto dalle campagne per gli asili nido. Anche qui ci si trovò di fronte ad una richiesta determinata dalla larga maggioranza di manodopera femminile, in quanto la conciliazione dei tempi di maternità e lavoro era vista, allora come oggi, una problematica riguardante essenzialmente il mondo della donna. La campagna per una maggiore disponibilità di posti negli asili nido nel territorio comunale, come quella per il prescuola e il doposcuola si collocava nel contesto particolare di avvicendamento, per due mandati consecutivi tra il 1976 e il 1981, di sindaci di sinistra: Giulio Carlo Argan prima e Luigi Petroselli poi. Sugli asili nido, la FIOM e il CdF della Voxson aderirono a una battaglia, in piedi già dal 1975, per lo sblocco di 28 strutture praticamente ultimate. ⁵¹ Dentro la fabbrica si scelse di agire sul territorio sia perché come abbiamo visto il quadro istituzionale sembrava favorevole alle richieste del movimento operaio, sia perché erano chiari i rischi di avere tutti i servizi concentrati all'interno della fabbrica:

⁴⁹ Intervista con Chiara Ingrao, 23 settembre 2013. In un altro passaggio del colloquio, Ingrao ricorda come tra alcuni dirigenti sindacali romani fosse radicata l'idea che «l'aborto è un problema delle donne borghesi».

⁵⁰ ASFIOM, 03.004 *Sindacato Storia lotte*, Mozione del Consiglio generale provinciale FLM di Roma, senza data.

⁵¹ ASFIOM, Voxson 03.013 *Ordini del giorno documenti*, CdF Voxson, Comunicato a firma di Mario Fiorentino, 13 maggio 1975.

Elisa Cancellieri: nel '75 [sic!] l'avvento di Argan, l'avvento di Petroselli, al Comune di Roma, l'aria di cambiamento comportò che noi, per esempio, decidemmo come donne, ma anche come uomini del Consiglio di Fabbrica, di non fare la battaglia per aprire il nido dentro la fabbrica. Avevamo vissuto l'esperienza negativa della FATME dove c'era un asilo nido interno e nel momento in cui c'erano gli scioperi, il padrone chiudeva l'asilo nido e metteva i ragazzini per strada. Quindi la nostra scelta in Voxson fu quella di perseguire una battaglia sul territorio perché il Comune di Roma aprisse tanti nidi e infatti nel '75 ci fu una grossa campagna per l'apertura dei nidi delle scuole materne, del pre e post scuola nelle elementari. Proprio per dare la possibilità agli operai e alle operaie che entravano in fabbrica alle 8 di portare i figli a scuola.⁵²

L'ampliamento di un fronte di rivendicazione che dalla busta paga si allargava all'organizzazione dei servizi e a diritti oggi per noi consolidati rappresentò una delle più importanti caratteristiche del movimento operaio e sindacale degli anni Settanta. Alla Voxson questo elemento di mobilitazione era particolarmente presente a partire proprio dalla composizione femminile che abbiamo visto essere determinante per l'espressione di bisogni e problemi altrimenti inespressi. Come per l'aborto, così anche per le vertenze che dalla fabbrica mettevano in discussione l'organizzazione stessa dei servizi sociali della città, erano ancora le circostanze, culturali e politiche, che creavano le condizioni per la mobilitazione e, spesso, la vittoria delle forze sindacali. Gianna Filardi ricorda in proposito:

Gianna Filardi: gli unici anni in cui in Italia si sono fatte le riforme sono stati gli anni Settanta, metà anni Settanta, perché in quegli anni si è fatta la riforma sanitaria, il tempo pieno, gli asili nido. Tutta una serie di vertenze e c'è stata questa, [...] l'impegno sul referendum contro l'abrogazione della legge sul divorzio. Quello è stato un momento di grande partecipazione un po' di tutte, e non solo di noi delegate sindacali, ma insomma un po' di tutte queste donne che stavano dentro questa fabbrica.⁵³

Gerico Baldi sottolinea quanto la capacità di mobilitazione su tematiche 'politiche' e su questioni più ampie del contesto di fabbrica fosse una

⁵² Intervista con Elisa Cancellieri, 25 marzo 2013.

⁵³ Intervista con Gianna Filardi, 18 marzo 2013. Il CdF Voxson si schierò con il 'No' motivandolo come un elemento di «divisione tra i lavoratori di estrazioni politiche e confessionali diverse» e che parlando di divorzio «si tacciono i problemi sociali come l'emigrazione forzata, la carenza dei servizi pubblici, l'emarginazione delle donne». Cf. ASFIOM, Voxson 03.013 Ordini del giorno documenti, CdF Voxson, Ordine del giorno, 26 aprile 1974.

conseguenza della partecipazione alla vita sindacale e della mobilitazione quasi continua della Voxson negli anni Settanta:

Gerico Baldi: Le mie ragazzotte rompevano i coglioni al Campidoglio su alcune questioni tipo: la flessibilità degli orari di ingresso nelle fabbriche, in modo da correlare il Comune con le aziende rispetto agli orari dei mezzi pubblici: perché se entriamo tutti alle 8 facciamo un casino della madonna. Metterli in relazione agli orari degli asili nido, delle materne. C'hanno preso gusto, sono diventate brave e hanno cominciato a muoversi nel territorio espandendo queste problematiche, ma cercando il confronto perché da noi era invalsa una modalità: che è la logica del progetto, non è la rivendicazione a essere determinante.⁵⁴

Tuttavia, una delle ragioni di questo particolare attivismo su questioni di carattere sociale e su una scala cittadina, può emergere da una affermazione di Elisa Cancellieri, apparentemente semplice, ma nella quale si esprime tutta la complessità della fase storica che ruotava intorno agli anni Settanta e al mondo delle fabbriche italiane di quel periodo: operai e operaie, ma aggiungerei anche tecnici e impiegati, erano «cittadini all'esterno della fabbrica».⁵⁵ La dialettica continua tra movimento operaio e sindacato, tra sindacato e organizzazioni partitiche ed extraparlamentari, come anche la difficile e discontinua relazione tra organismi consiliari, soggettività sociali emergenti e dispositivi decisionali all'esterno dei posti di lavoro, furono tutti elementi che favorirono un protagonismo civile della classe operaia che, come ha ricordato Stefano Musso, si disperse con le profonde ristrutturazioni produttive del decennio successivo e le conseguenti trasformazioni sociali del mondo del lavoro.⁵⁶

L'esperienza del CdZ della Tiburtina rivestì un'importanza fondamentale in questo quadro della vita politica della Voxson nei primi anni Settanta, in concomitanza con il lavoro della «commissione ambiente» e con la fase di collaborazione con il Collettivo di Medicina. Nel breve periodo di attività, il CdZ rappresentò uno spazio di incontro alternativo al consueto volantinaggio fuori dai cancelli, consentendo ai militanti sindacali di superare parzialmente la prevenzione verso le realtà extraparlamentari e quelle della 'Nuova Sinistra'. Nonostante le resistenze interne al sindacato unitario e alle singole confederazioni, l'esistenza stessa di questo spazio organizzativo portò il movimento a interrogarsi su temi e contenuti inediti, come la «monetizzazione della salute» o la «neutralità della scienza», e i singoli delegati a interrogarsi sulla de-

54 Intervista con Gerico Baldi, 4 dicembre 2012.

55 Intervista con Elisa Cancellieri, 25 marzo 2013.

56 Musso, *Gli operai nella storiografia contemporanea*, XII.

mocratizzazione dei processi organizzativi e sull'apertura dei proprio luoghi di incontro. Uno degli elementi rilevanti di questa esperienza è stata certamente la controversa dialettica tra la FLM, i singoli sindacati che la componevano, le aspettative con cui il progetto era stato lanciato alla fine degli anni Sessanta, nel pieno di un processo di rinnovamento delle istanze del movimento operaio italiano, e gli spazi di autonomia operaia, più o meno organizzata intorno ai gruppi della 'Nuova Sinistra' ed extraparlamentari.

La diffidenza degli apparati del sindacalismo 'tradizionale' nei confronti dei soggetti giovanili e delle figure professionali esterne alla loro sfera di intervento portò ad una progressiva limitazione dei margini di intervento dei CdZ, seppur con differenze rilevanti territorio per territorio. Sulla Tiburtina, lo smantellamento del tessuto produttivo della Zona Industriale di Tor Sapienza, dai primi anni Ottanta sempre più rapido ed evidente, ne sancì la fine.

