

La più grossa fabbrica di Roma

Dirigenti, tecnici e operaie alla Voxson

Giovanni Pietrangeli

6 Tecnici e donne: le nuove soggettività al lavoro

L'ingresso, a cavallo tra anni Sessanta e Settanta, di tecnici e impiegati nei conflitti di lavoro venne favorito dalle ristrutturazioni dell'organizzazione produttiva e dalla diffusione nelle fabbriche in mobilitazione, dei delegati di reparto, istituzionalizzati nei Consigli di Fabbrica. Si diffuse infatti in quegli anni l'idea che fosse in corso un processo di «proletarizzazione» degli impiegati, e «impiegatizzazione» dei tecnici, questo perché «da una parte la tecnica, l'organizzazione scientifica del lavoro, il calcolatore entrano nell'attività di direzione e coordinamento del lavoro, dall'altra il lavoro tecnico esce dalla sfera diretta del reparto di produzione e si estende a tutta l'azienda».¹ I processi di parcellizzazione delle mansioni, inoltre, diventarono comuni anche agli impiegati, arrivando alla misurazione dei tempi di operazione anche per questo lavoro, alla cosiddetta *job evaluation* che gli impiegati percepirono come verifica di un'attività ripetitiva, parziale e dequalificata. La stessa composizione della retribuzione segnò la caduta degli incentivi tradizionali del mondo impiegatizio, con le differenze salariali tra operai e impiegati che tesero a diminuire, o stipendi anche inferiori a salari operai per i livelli d'ufficio più bassi.² Per la sinistra 'rivoluzionaria' questa diventò un'ulteriore ragione per promuovere l'equiparazione salariale delle mansioni e il riconoscimento delle qualifiche su basi di anzianità piuttosto che professionali.

Con l'Autunno caldo non si manifestarono solo le tensioni rimaste sotto controllo negli anni del miracolo economico grazie alla lenta e parziale redistribuzione di benessere. Emersero, a partire dal mondo del lavoro e dalle relazioni industriali, anche gli elementi più controversi del rapporto tra i sindacati, una classe operaia composita e in trasformazione, e nuovi soggetti produttivi sempre più importanti o più consapevoli del proprio peso dentro l'organizzazione del lavoro. Alla Voxson l'egemonia della FIOM all'interno del Consiglio di Fabbrica diventò in parte un freno alle istanze dei gruppi e della sinistra rivoluzionaria, ma fu comunque nella dialettica con elementi più radicali che il sindacato CGIL riuscì a strutturare il proprio quadro politico intorno a tecnici e impiegati e a mobilitare la manodopera femminile su questioni extrasalariali, come i servizi del territorio e la salute in fabbrica.

1 Lelli, *Tecnici e lotta di classe*, 56.

2 Società d'analisi, *Sulla collocazione di classe degli impiegati*, 15-7.

Alla Voxson, tra sindacato e altre organizzazioni, esisteva un doppio piano della comunicazione: uno interno alla fabbrica e alla composizione sociale della manodopera aziendale, a cui avevano accesso in via quasi esclusiva la FIOM e il Manifesto, almeno fino ai primi anni Settanta. Dal lessico e dai contenuti dei volantini e dei comunicati è chiaro che il lavoro di comunicazione veniva svolto direttamente nei reparti, sulle bacheche, nelle assemblee all'interno della mensa o nella saletta assegnata all'esecutivo del CdF.

L'altro livello era quello esterno, dei volantini svolti da decine di attivisti provenienti dall'Università, dal territorio circostante e dai collettivi più disparati. La Voxson rappresentava negli anni Settanta una sorta di modello produttivo, una fabbrica sulla quale puntarono ad intervenire quasi tutte le organizzazioni presenti a Roma, per la composizione sociale e generazionale che si trovava al suo interno: «C'era un po' di tutto, anche perché la Voxson era appetibilissima. Davanti ai cancelli della Voxson alla fine degli anni Sessanta e per tutti gli anni Settanta sono passati tutti, compresi i 'grandi capi'»,³ ricorda Gerico Baldi. Un'idea che viene ripresa anche da Bruno Papale, ex militante di primo piano dell'Autonomia Operaia romana: «Erano molti lavoratori. Era, se non sbaglio, la più grossa fabbrica di Roma, anche se la Selenia [era forse più grande], però era più settore impiegatizio. La Voxson erano proprio operai».⁴

L'attività politica delle organizzazioni extraparlamentari all'inizio degli anni Settanta era ancora legata all'eredità del lavoro del gruppo di «Quaderni rossi» e orientata al mondo della fabbrica. Anche quando si impose un ragionamento che vedeva nel territorio urbano, non solo sul posto di lavoro, la sede principale dell'estrazione di plusvalore, «la figura trainante di ogni possibile processo rivoluzionario rimangono ovviamente gli operai».⁵ Dopo il lungo silenzio della seconda metà degli anni Sessanta, alla Voxson è con il nuovo decennio che riprende l'attività politica.

Particolarmente attivo, almeno sul piano della propaganda, era Potere Operaio, che fin dalla sua fondazione proponeva i temi della «centralità operaia» e della «direzione operaia nelle lotte», intendendo «che le scadenze della lotta operaia, gli interessi materiali degli operai, debbano comandare su tutte le altre scadenze di lotta, come sugli interessi materiali dei proletari».⁶ All'interno della Voxson l'organizzazione tentò di legittimarsi quale elemento di rottura con le rappresentanze sindacali e la pratica vertenziale esclusivamente interna, come venne esplicitato dal tentativo

3 Intervista con Gerico Baldi, 28 settembre 2010.

4 Intervista con Bruno Papale, 29 settembre 2010.

5 Intervista con Bruno Papale, 29 settembre 2010.

6 *Le tappe del movimento*, in *Potere Operaio*, anno 1, nr. 4, 9-16 ottobre 1969, 1-2.

di organizzare una campagna sulla gratuità del trasporto pubblico per i dipendenti della Voxson, messa in piedi nell'autunno del 1970. Potere Operaio calcolò il terreno dei servizi di trasporto come parte di «un piano politico di lotta contro lo Stato e il governo ladro»; erano infatti i mesi in cui si discuteva il cosiddetto 'Decreto economico Colombo', ovvero il decreto Legge nr. 745 del 26 ottobre 1970, che riguardava una lunga serie di aumenti tariffari per prodotti e servizi. Inoltre, più concretamente, la campagna puntava al riconoscimento del tempo di trasporto in quanto tempo di lavoro.⁷ Il 15 ottobre di quell'anno si cercò quindi di far partire gli autobus senza pagare il biglietto: gli autisti tuttavia si rifiutarono di mettere in moto i mezzi e, anche a causa dell'intervento di agenti di polizia, gli attivisti dovettero ripiegare su un blocco stradale che durò poche ore.⁸ Il giorno seguente tuttavia l'iniziativa riuscì e in un volantino firmato comunemente da Potere Operaio e dal Manifesto venne rivendicato che:

Venerdì [16 ottobre] il biglietto agli operai della Voxson e ieri a quelli dell'Autovox gliel'ha pagato il ladro Colombo. I proletari, gli operai romani, non devono più pagare i biglietti. Il tempo di trasporto è un tempo di lavoro che regaliamo al padrone.⁹

Il lavoro su questioni sociali da parte di Potere Operaio fu sia una scelta politica che una condizione obbligata dalle circostanze. L'organizzazione era infatti relativamente debole all'interno della Voxson, non potendo contare che su una manciata di militanti che lavoravano nella fabbrica, la

7 Voxson: 'Il tempo che passiamo sul tram è tempo di lavoro', in *Potere Operaio*, anno 2, nr. 32, 24-31 ottobre 1970, 3.

8 Anon., Voxson: 'Il tempo che passiamo sul tram è tempo di lavoro', in *Potere Operaio*, anno 2, nr. 32, 24-31 ottobre 1970, 3.

9 ACS, Mi Gab, 1967-70, b. 199, f. 13200/71/AC Roma ditte, sottofascicolo nr. 1 Roma ditte varie, Comunicazione nr. 8994 del Serv. Lav. Unione Industriali del Lazio al procuratore della Repubblica di Roma, Questore di Roma, al gabinetto della Presidenza del Consiglio, al Ministero dell'Interno, al Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, alla Confederazione generale dell'Industria italiana, 26 ottobre 1970. Volantino allegato, 21 ottobre 1970. Nella comunicazione si faceva esplicita richiesta di verificare all'interno del volantino la presenza di estremi per i reati di istigazione a delinquere e diffamazione. Curiosamente l'Avvocatura generale dello Stato presentò alcuni dubbi riguardo la sussistenza del reato di istigazione a delinquere perché: «È apparentemente meno chiaro, invece, se nel volantino si intenda anche dire di non ottemperare all'invito che, secondo logica, dal trasportatore venisse dato di abbandonare il mezzo di trasporto a chi non intende corrisponderne il prezzo». Tuttavia, mentre per questo reato venne aperto un procedimento, per l'ipotesi di offesa alla reputazione del presidente del Consiglio non si ritenne opportuno dare seguito alla segnalazione dell'Unione Industriali, in quanto a Colombo si contestavano atti derivanti dalla sua attività pubblica. ACS, Mi Gab, 1967-70, b. 199, f. 13200/71 Roma ditte, Comunicazione nr. 69533/49751 della Presidenza del Consiglio al Ministero dell'Interno e all'Avvocatura dello Stato, 11 gennaio 1971.

cosiddetta 'avanguardia'. Altre iniziative vennero organizzate dal gruppo nel 1971, contro il ricorso alla cassa integrazione considerato uno strumento con cui ricattare i dipendenti e portarli su posizioni 'aziendaliste' in momenti di crisi: con l'occasione vennero anche attaccati frontalmente i delegati sindacali, in particolare Gianni Vasta della FIOM, perché avrebbe sostenuto la tesi della crisi di settore, sollevando la proprietà da qualsiasi responsabilità.¹⁰

Erano contenuti presenti anche nei volantini del Collettivo Operai-studenti della Tiburtina e del Collettivo lavoratori-studenti del Policlinico, il primo fondato da militanti della facoltà di Medicina, il secondo nato da una costola del Manifesto. Nei volantini distribuiti da questi collettivi era costante il richiamo alle mobilitazioni autonome in altre fabbriche, dove presumibilmente la componente extraparlamentare era più forte o influente nell'indirizzo delle rivendicazioni e delle vertenze. In particolare, sui temi della nocività e dell'ambiente di lavoro, queste realtà spingevano per una rottura con gli enti preposti al monitoraggio e al controllo della salute dei dipendenti, come l'Ente Nazionale Prevenzione Infortuni (ENPI) e gli Istituti di Medicina del Lavoro.¹¹ L'impiego della CIG e la crisi di settore vennero anche da loro indicati come argomenti strumentali alla creazione di una base di consenso verso le ristrutturazioni produttive da parte degli operai e delle organizzazioni sindacali.¹²

Un elemento caratterizzante il linguaggio tanto di Potere Operaio che del Collettivo operai-studenti era il riferimento trasversale ai soggetti produttivi presenti in fabbrica: operai, impiegati e tecnici venivano richiamati alla mobilitazione in pari misura, in alcuni casi erano proprio le categorie del lavoro immateriale e della progettazione a essere l'obiettivo della comunicazione politica ai cancelli.¹³ L'idea era che «l'analisi dello strato professionalmente superiore della forza-lavoro serve innanzi tutto a capire come il capitale trasforma il lavoro qualificato, il lavoro complesso, il lavoro universale in una funzione specifica del dispotismo produttivo».¹⁴

Come ricordano gli ex dipendenti, tuttavia, davanti ai cancelli della Voxson e di tutte le fabbriche della zona Tiburtina, all'inizio degli anni

¹⁰ ASFIOM, Voxson 03.004 *Sindacato storia lotte*, Volantino Potere Operaio, 27 ottobre 1971.

¹¹ ASFIOM, Voxson 03.004 *Sindacato storia lotte*, Volantino Collettivo operai studenti della Tiburtina, senza data.

¹² ASFIOM, Voxson 03.004 *Sindacato storia lotte*, Volantino Collettivo operai studenti del Tiburtino, settembre 1971.

¹³ ASFIOM, Voxson 03.004 *Sindacato storia lotte*, Volantino di Potere Operaio, 23 novembre 1970.

¹⁴ *Tecnici e classe operaia: una faccia della ricomposizione di classe*, in *Potere Operaio*, anno 1, nr. 11, 11-19 dicembre 1969, 3.

Settanta si trovavano praticamente tutte le sigle della sinistra extraparlamentare. L'idea era che il soggetto operaio andasse intercettato sul posto di lavoro e che all'interno delle fabbriche andavano radicalizzati i conflitti su cui impostare un programma rivoluzionario: tra i documenti conservati ancora oggi dalla FIOM si trovano volantini dei maoisti di Servire il Popolo, di Avanguardia Operaia, di Lotta Continua (presente nel vicino quartiere di San Basilio con una sede in via Filottrano), del Circolo Operaio Prenestino-Tor Sapienza, facente riferimento al piccolo partito marxista-leninista Lotta Comunista, del Manifesto. Molte di queste sigle avevano la loro sede nel quadrante orientale della città, tra San Lorenzo e la già menzionata borgata di San Basilio, e i contenuti andavano dalle vertenze in atto nel tessuto produttivo romano, a questioni di rilevanza politica nazionale,¹⁵ all'antifascismo,¹⁶ alla salute in fabbrica. Quest'ultimo fu per altro l'unico terreno di intervento sul quale elementi esterni alla FIOM e al PCI, in particolare il Manifesto e il Collettivo operai-studenti, riuscirono ad instaurare una relazione diretta con i delegati e i dipendenti della Voxson.

Il gruppo legato al Manifesto, nato da una scissione 'di sinistra' del PCI, fin da subito fu attivo e presente nell'area e alla Voxson. Alcuni dei membri del Consiglio di Fabbrica intervistati all'inizio degli anni Settanta aderirono al Manifesto e anche successivamente, pur proseguendo la propria attività sindacale all'interno della FIOM-CGIL, continuarono a rappresentare un elemento critico nei confronti dell'influenza che il Partito Comunista esercitava sul sindacato. La 'doppia militanza' degli attivisti del Manifesto, sindacale nella FIOM e politica nel gruppo, portò alcuni di loro, come Rosetta Sole, a impegnarsi su molteplici fronti esterni alla fabbrica, pur cercando di coinvolgere nelle lotte di carattere sociale i propri colleghi, intercettandoli nei quartieri di residenza:

Rosetta Sole: Facevamo l'autoriduzione delle bollette della luce e del telefono. Io partivo dalla fabbrica, raccoglievo le bollette, tutto quanto, poi dopo l'abbiamo fatto come gruppo del Manifesto. Per esempio a Torino [l'autoriduzione] l'aveva indetta il sindacato. A Roma no. Per cui noi come Manifesto lanciammo questa lotta perché erano aumenti che non andavano fatti, perché erano in attivo sia l'ACEA [l'azienda comunale che gestisce i servizi elettrici e idrici di Roma] che la SIP all'epoca. E quindi c'era una ribellione su questo. Eravamo in 3-4, siamo partiti dalla fabbrica, siamo andati dove abitavano i lavoratori della Voxson e abbiamo fatto i delegati di scala che gestivano le bol-

15 ASFIOM, Voxson 03.004 *Sindacato storia lotte, Crisi di governo e programmi antipopolari dei padroni*, Volantino di Avanguardia operaia, 12 giugno 1974.

16 ASFIOM, Voxson 03.004 *Sindacato storia lotte, Fuori legge il Msi*, Volantino di Lotta continua, 4 giugno 1974.

lette e tutto il rapporto con gli avvocati, perché poi succedeva che staccavano il telefono, quindi c'era tutta una procedura per farlo riattivare. Perché si era deciso di pagare le bollette con la vecchia tariffa.¹⁷

Una 'doppia militanza' in cui si radicarono relazioni ed esperimenti di inchiesta operaia che coinvolsero gli elementi giovanili delle organizzazioni, spesso provenienti da ambienti della classe media e dalle facoltà universitarie, che «chiedevano di vedere come funzionava il lavoro operaio in fabbrica e per capirlo, perché c'era questo mito, avevo predisposto una mini catena di montaggio per far capire come funzionava», ricorda con una risata Bruno Montagna.¹⁸

È su questa base che nacque anche la relazione con il Collettivo di Medicina, che iniziò una breve, ma proficua, collaborazione con i Consigli di Fabbrica sia della Voxson che della Selenia, della RCA e dell'Autophon e con i Consigli di Zona costituiti dal sindacato sulla Tiburtina, ma anche alla Magliana e sulla Salaria.¹⁹

La scelta di aderire al Manifesto nacque come posizione critica nei confronti del centralismo del PCI e questa dialettica all'interno della Voxson rimase tesa nonostante l'adesione alla FIOM di alcuni degli aderenti al gruppo. Attriti tra le anime presenti nella fabbrica sono ancora oggi ricordati sia su piccole questioni quotidiane, come sul giornale che si leggeva, quanto sulle linee strategiche da seguire nel corso delle vertenze e non risparmiavano attacchi personali ai militanti più noti:

Bruno Montagna: Debbo dire che io non ho mai approfittato [della mia posizione], perché conoscendo bene quali erano le posizioni della FIOM, PCI eccetera non li ho mai spinti su impostazioni di contrasto e difficoltà con il gruppo dirigente FIOM esterno. Ho sempre rispettato la loro opinione, ma d'altronde erano la maggioranza, voglio dire alla fine facevano la sintesi. Tenevo conto di questa cosa qui: magari facevo circolare la voce, quando c'erano momenti di crisi eccetera, che saremmo andati all'occupazione della fabbrica quando il PCI aveva deciso che non bisognava farle più. Magari io facevo circolare voci di questo genere, ma ad arte. Per contrasto verso l'azienda, ma c'era chi le riferiva in sezione, perché non tutti erano consapevoli, no? Allora partiva qualche attacco. C'era anche stato chi, mi hanno detto, aveva avuto disposizione di dire che ero stato coinvolto nei gruppi

17 Intervista con Rosetta Sole e Paolo Caprioli, 8 gennaio 2013.

18 Intervista con Bruno Montagna, 8 gennaio 2013.

19 ASFIOM, Voxson 03.010, Documento-dibattito del Collettivo politico di ricerca del Collettivo di Medicina Operai-studenti uniti nella lotta contro lo sfruttamento, gennaio-febbraio 1973.

extraparlamentari tipo Potere Operaio o altro, o che avevo cominciato a drogarmi: [questo era] il PCI di allora.²⁰

Gianna Filardi: C'erano state le elezioni poco prima [nel maggio 1972] e il Manifesto faceva campagna per Valpreda libero, votai Manifesto perché stavo al Manifesto. [...] Berlinguer venne alla Coca Cola per testimoniare la vicinanza del PCI ai lavoratori e con tutte le delegazioni andammo a incontrare il segretario del PCI che tutti, compresa me anche se non ero del PCI, rispettavamo. E lì c'era il segretario della Camera del Lavoro che man mano che ci avvicinavamo ci presentava. Quando è toccato il mio turno [ride], il segretario della Camera del Lavoro, col quale c'era un rapporto di amicizia, di solidarietà, mi ha presentato a Berlinguer che nel frattempo mi stava stringendo la mano dicendo: «Lei è Gianna Filardi che ha votato Manifesto», Berlinguer ha subito aperto la mano [ride]. Mi ha, senza dire una parola, segnata.²¹

Ripercorrendo oggi la dialettica fra sindacato, Partito Comunista e gruppi, alcuni dei quadri politici di allora non rinunciano a giudizi decisamente *tranchant* sull'attività di quanti militavano all'interno di organizzazioni extraparlamentari, come nel caso di Mario Fiorentino che in un passaggio del nostro colloquio afferma: «Ci stavano i gruppettari, ci stavano due-tre proprio che erano dell'Autonomia, cioè non c'avevano il coraggio di passare alle Brigate Rosse ma erano conniventi».²² Emerge così un luogo comune, diffuso a partire dal cosiddetto 'teorema Calogero' alla base dell'inchiesta che nel 1979 aprì le porte del carcere a numerosi attivisti dell'autonomia operaia italiana, più o meno noti, accusati di essere dirigenti, militanti o fiancheggiatori della lotta armata. Il tema del 'terrorismo' ritorna a più riprese nelle interviste con gli ex sindacalisti, a contraddistinguere una sensibilità particolarmente attenta alla cooperazione con le forze dell'ordine e istituzionali, piuttosto che alla vicinanza alle altre anime della sinistra. Unica significativa eccezione era naturalmente quella del Manifesto, vista anche la militanza all'interno di questo gruppo di alcuni membri dell'esecutivo del CdF.

Mario Fiorentino: Allora [le Brigate Rosse] usavano passare la mattina e buttare i volantini dentro [i cancelli]. Allora che succedeva? L'ultimo giro che faceva la sorveglianza notturna dentro la fabbrica come vedeva che ci stavano i volantini li raccoglievano tutti. La mattina quando arrivavamo noi, allora arrivava il capo dei sorveglianti da

20 Intervista con Bruno Montagna, 8 gennaio 2013.

21 Intervista con Gianna Filardi, 18 marzo 2013.

22 Intervista con Mario Fiorentino e Anna Zanicchia, 10 dicembre 2012.

Baldi e gli diceva: «*tiè* [prendi], oggi hanno buttato questo» e gli dava due copie. Una per il sindacato e una per il partito. Questo non lo sapeva nessuno, succedeva, questo li prendeva, li portava al capo dei sorveglianti che era un ex carabiniere e li portava giù dai carabinieri. Un giorno che non c'era Baldi, viene che erano stati buttati dei volantini e li dà a me dicendo: «*tiè*, ti do questi». «E che me li dai *a fa*? Perché mi dai 'sta roba?». E dice: «Perché oggi non ci sta Baldi». Cioè il sorvegliante aveva capito, da buon carabiniere, che per tenere sotto controllo questa situazione ci dovevano stare dei punti di riferimento in fabbrica che potevano intervenire e bloccare. E questi li vedeva negli esponenti del PCI.²³

Elisa Cancellieri: Per il fatto che cominciavano a comparire i volantini delle Brigate rosse, eravamo in costante contatto con la Digos. E il fatto che dentro la fabbrica ci fossero dei fiancheggiatori delle Brigate rosse era un fatto che noi immaginavamo, ma che poi venne appurato dal fatto che in un covo di Prima Linea scoperto dalla polizia viene trovato un quadernetto dove c'erano una serie di dirigenti di aziende [...]. Quindi quella segnalazione non poteva che arrivare dall'interno, perché il personaggio in questione non era un personaggio pubblico, non era il Marchionne della situazione, non era lo Squinzi della situazione. Era un amministratore delegato di una fabbrica di 1.800 persone, a Roma, poco conosciuto dall'esterno e quindi quella segnalazione arrivava sicuramente dall'interno.

Giovanni Pietrangeli: Di questo fatto come eravate venuti a conoscenza?

Elisa Cancellieri: Da contatti con la Digos.

Giovanni Pietrangeli: Il periodo lo ricorda esattamente?

Elisa Cancellieri: 1979, '79 o '80. Io ebbi la Digos sotto casa per tantissimo tempo in quanto ero un personaggio di primo piano all'interno della fabbrica e quindi la Digos decise di mettermi sotto tutela.²⁴

Il secondo stralcio, per quanto difficilmente verificabile nei particolari, rappresenta in maniera chiara un modo anche di percepire il proprio ruolo all'interno della fabbrica alla fine degli anni Settanta. Con l'omicidio di Guido Rossa, sindacalista CGIL all'Italsider di Cornigliano ucciso dalle Br nel 1979, si creò un'idea del sindacato in quanto garante, all'interno della fabbrica, di un sistema di relazioni industriali capace di evitare polarizzazioni verso le realtà extraparlamentari considerate *in toto* spazio politico liminale alla lotta armata. È una percezione che emerge anche da altre ricerche sul tessuto industriale italiano, come in alcune delle interviste

23 Intervista con Mario Fiorentino e Anna Zanicchia, 10 dicembre 2012.

24 Intervista con Elisa Cancellieri, 25 marzo 2013.

svolte da Roberta Garruccio con gli ex dipendenti dello stabilimento Pirelli di Settimo Torinese.²⁵

È piuttosto diffusa un'idea secondo la quale l'egemonia esercitata dalla FIOM all'interno della Voxson abbia quindi rappresentato un argine alla radicalizzazione del conflitto sindacale. Il fatto che le relazioni industriali venissero gestite in maniera dialettica, anche tra anime politiche diverse, ma all'interno della stessa organizzazione, per altro collocata alla sinistra del movimento sindacale, permise alla Voxson di essere una realtà produttiva particolarmente vivace e per certi versi innovativa, ma mai sopra le righe in termini di pratiche di lotta. La sindacalista e scrittrice Chiara Ingrao sostiene che la capacità di esercitare questa sintesi tra le diverse istanze permetteva di perseguire gli obiettivi e le rivendicazioni, ma che «c'era una contraddizione non del tutto risolta tra io che ti devo rompere le scatole per ottenere più diritti e fino a che punto rompere le scatole, poi, sfascia la fabbrica».²⁶

Il movimento sindacale italiano, la FIOM in particolare, nella prima metà degli anni Settanta attraversava una fase di importanti trasformazioni. Alcune sperimentazioni organizzative vedevano il tessuto industriale romano come un banco di prova per misurare la capacità delle organizzazioni dei lavoratori di misurarsi con le domande provenienti dai nuovi soggetti emergenti, come avvenne con l'istituzione dei Consigli di Zona. Tra questi soggetti, un ruolo centrale per la ridefinizione delle pratiche e dei contenuti dell'agire politico e sindacale di quegli anni, venne senza dubbio ricoperto dalle donne.

Quella delle fabbriche elettroniche del dopoguerra fu una dimensione profondamente polarizzata tra mansioni maschili e femminili. Se negli studi di progettazione la gran parte della manodopera era maschile, spesso giovane, le linee di montaggio erano spazi di lavoro quasi esclusivamente femminili. Questo discorso era evidente alla Voxson, che a metà degli anni Settanta impiegava più di mille donne su poco meno di 2.000 dipendenti, ma lo stesso dato poteva essere riscontrato alla Autovox come in tante piccole imprese 'terziste' o semidomestiche.²⁷ Bruno Montagna prima di approdare alla Voxson lavorò per quattro anni alla SIT-Siemens di Milano, una grande impresa di apparati per telecomunicazioni. Anche lì incontrò un gran numero di donne impiegate nelle linee:

Bruno Montagna: Nell'azienda in cui io lavoravo, che allora aveva circa 10.000 dipendenti, poi è aumentata successivamente come dimensio-

25 Garruccio, *Voci del lavoro*, 98-9.

26 Intervista con Chiara Ingrao, 23 settembre 2013.

27 ASFIOM, Voxson 03.018, CdF Voxson, *Allargare la lotta per salvare la Voxson*, in *Impegno sindacale*, nr. 115, agosto/settembre 1977.

ne, oltre il 70% del personale era femminile. Il grosso erano operaie e [...] una grandissima parte era immigrazione dal sud, insomma. Arrivate sia con le famiglie, sia individualmente, ragazze che arrivavano e poi venivano assunte, si trovavano una camera in una pensione o in una famiglia ad abitare eccetera, e vivevano e lavoravano lì. Erano soprattutto ragazze perché si riteneva in quel tipo di lavoro, soprattutto il montaggio e la saldatura dei telefoni e degli apparati elettronici, il rendimento del personale femminile fosse più elevato di quello degli uomini, nel senso che c'era una maggiore predisposizione sia nel senso che il lavoro era un lavoro di precisione, di minuteria, e forse anche perché c'era l'idea che la donna fosse abituata a fare lavori più costanti, più ripetitivi.²⁸

Le operazioni ripetitive, ma ancora più le ridotte dimensioni dei componenti da utilizzare, erano le ragioni principali per cui all'interno delle fabbriche dell'elettronica civile si riscontrava una forte richiesta di quelle «dita di dama» che danno il titolo al romanzo di Chiara Ingraio sulla Voxson. L'ingresso di giovani donne all'interno delle fabbriche non è una novità del dopoguerra, tuttavia con il miracolo economico iniziarono a consolidarsi figure femminili che non attraversavano il mondo del lavoro per una breve fase della loro vita, prima del matrimonio o di una gravidanza, ma si inserivano in maniera stabile nel mercato del lavoro. Anna Zanecchia, ad esempio, arrivò alla Voxson nel 1966, a 20 anni, dopo aver svolto già vari lavori:

Anna Zanecchia: Io ho iniziato a 15 anni e ho iniziato addirittura in una fabbrica di mattoni qui sotto a Morena che però [ride] sinceramente dopo due mesi sono andata via. Sono scappata perché era un lavoro faticosissimo, perché in questa fabbrica si caricavano pure i mattoni sui camion. [...] Sono andata a fare la commessa a Roma e sono stata lì in questo lavoro un anno, all'incirca. Poi è stato un caso, in quei tempi il lavoro si trovava molto facilmente, molto più facilmente di oggi. E poi si trovava molto con il passaparola: io mi ricordo che sono entrata in Voxson perché sono tornata da lavorare una sera, il capo del personale [della Contraves] aveva una casa qui e mia madre lo conosceva e gli disse se conosceva delle ragazze perché stavano assumendo in Voxson. E questo capo del personale, della Contraves però, siccome era molto amico con il capo del personale della Voxson sapeva questa cosa e la disse a mia madre perché con la moglie erano amici. Quindi mia madre mi disse «Senti, perché non vai?». Stavo in un negozio di articoli da regalo, quindi una situazione particolare.

28 Intervista con Bruno Montagna, 8 gennaio 2013.

E io subito sono andata. Anzi l'ho detto a una mia amica «Andiamo, andiamoci a presentare» [...]. Lo sa anche perché mi presero subito? Facciamo un passaggio indietro. Prima di andare a fare la commessa, questa cosa me la stavo dimenticando, avevo lavorato nel laboratorio che stava al [quartiere] Trionfale della Geloso [un'altra fabbrica di apparecchiature elettroniche]. E la Geloso aveva questo piccolo laboratorio a Roma e io avevo lavorato già un paio d'anni e quando io gli dissi che sapevo saldare, che sapevo lavorare, mi misero alla prova. Mi ricordo poi dopo quando li ho conosciuti, i vari direttori che mi stavano vicino a guardare, dissero: «Sì, perfetto» e mi presero subito insomma.²⁹

L'ingresso in fabbrica, anche in una città come Roma dove l'identità operaia era meno solida rispetto ai grandi centri industriali della penisola, poteva essere giudicato un fatto positivo, o quanto meno un evento normale nel percorso di vita di una giovane donna, sia che avesse interrotto gli studi, come nel caso di Anna Zanecchia, sia che avesse una formazione professionale di altro tipo, come accaduto ad Elisa Cancellieri, che tuttavia non venne ostacolata dalla famiglia nella sua decisione di iniziare a lavorare alla catena di montaggio:

Giovanni Pietrangeli: Che tipo di scuola aveva fatto?

Elisa Cancellieri: Io avevo preso la licenza media e avevo fatto per due anni un corso di steno-dattilografia.

Giovanni Pietrangeli: Quindi aveva una formazione orientata ad un lavoro più amministrativo.

Elisa Cancellieri: Sì, a un tipo di lavoro amministrativo.

Giovanni Pietrangeli: E diceva che suo padre le ha consentito di entrare in fabbrica.

Elisa Cancellieri: Sì. Cercavo lavoro: avevo 14 anni, 15 anni, 16 anni, avevo fatto una serie di lavori. Avevo lavorato in un negozio, avevo fatto la vetrinista, avevo fatto la commessa in una camiceria, avevo fatto un po' di esperienza.

Giovanni Pietrangeli: In camiceria come sarta?

Elisa Cancellieri: Come operaia, piegavo le camicie, non cucivo. E quindi, appunto, avevo da poco compiuto i 18 anni e mio padre conosceva una persona, che poi venne fuori essere la persona che stava nell'ufficio del personale, mi fecero fare una domanda e venni assunta. Tra l'altro quello era il periodo in cui c'era l'avvento della televisione a colori e quindi in quella fabbrica vennero assunte circa 250-300 persone per l'avvento del televisore a colori, che poi invece ritardò l'uscita.

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

Però ormai noi lavoravamo sul televisore a colori e quindi in quella fabbrica ci fu un grossissimo ingresso soprattutto di donne giovani, la stragrande maggioranza delle dipendenti di quella fabbrica erano donne, giovani operaie e quindi io mi trovai insieme a tantissime altre donne a percorrere questa esperienza.

Giovanni Pietrangeli: E quindi a casa essere inserite in una fabbrica come operaie era giudicato un fatto positivo?

Elisa Cancellieri: Mio padre faceva il tipografo al giornale *il Tempo*, sempre stato tipografo. [...] Quindi io frequentavo la tipografia perché ogni tanto mi portava a vedere il posto dove lavorava, ma ero ragazzina. Lui lavorava ancora quando io entrai in fabbrica. Io sono entrata in fabbrica nel '70, lui era del '18, quindi lavorava ancora. Non era considerato né un fatto estremamente positivo né un fatto negativo: era un posto di lavoro che alla fine del mese ti dava i contributi, ti davano lo stipendio, io ero una giovane donna fidanzata e quindi era visto come un posto di lavoro [sicuro].³⁰

L'ingresso in una grande fabbrica, essendo considerato «quasi come entrare in un Ministero» in termini di stabilità e trattamento contrattuale,³¹ veniva visto come soluzione ottimale per un'eventuale consolidamento del *menage* familiare piuttosto che come un rifiuto del ruolo femminile tradizionale. Per donne provenienti da famiglie di estrazione operaia non era difficile confrontarsi con una tradizione politica consolidata e nel caso di Maria Maggio, che alla Voxson fu una delle operaie più vicine al mondo di Autonomia, l'apprendistato sindacale avvenne proprio su iniziativa paterna, lavoratore edile militante nel Partito comunista:

Maria Maggio: Il lavoro che avevo trovato [in una camiceria] era in via Tuscolana, una traversa di via Tuscolana. [...] Mentre lavoro, siccome faceva caldo avevamo l'abitudine di prendere un cartoncino e di sventolarci, ma era mentre si lavorava. Terminato quel mese, dove io avevo lavorato come operaia, quando vado a prendere lo stipendio da apprendista, mi trovo decurtato lo stipendio. [...] E loro mi dicono che io durante l'orario di lavoro mi ero sventolata e quindi c'erano stati più minuti di fermo e quindi la catena non poteva andare avanti. [...] Ovviamente mi prende una crisi di pianto, vado a casa, con questa paghetta, e in casa ho trovato, visto che avevo dei genitori, soprattutto mio padre, che era molto sindacalizzato e politicizzato, mi conforta e mi dice: «Guarda, di queste cose ne subirai tante, ma ti farai un bagaglio di esperienze, così capirai». Nel frattempo però

30 Intervista con Elisa Cancellieri, 25 marzo 2013.

31 Intervista con Gianna Filardi, 18 marzo 2013, e con Maria Maggio, 24 aprile 2014.

fuori da queste aziende, venivano dei giovani che si mettevano fuori e cercavano di avere dei contatti con noi. Dicendo che loro erano interessati a informarci [...] mio padre inizia ad affrontare con me questi discorsi «Vedrai che piano piano tu capirai che ci sono condizioni in cui poterti difendere» e io gli spiego che fuori dall'azienda c'erano queste persone e mi padre dice: «Queste persone tu le devi ascoltare, perché sono persone che vengono e vi fanno prendere coscienza».³²

Quello del rapporto tra contesto familiare, lavoro in fabbrica e attività sindacale fu il tema centrale nell'inchiesta svolta da Nadia Mozzilli sulle delegate del CdF della Voxson per la sua tesi di laurea. Dai dati del questionario da lei distribuito a dodici delegate, alcune delle quali intervistate a distanza di oltre venticinque anni per questa ricerca, risultava che alcune mansioni domestiche come fare la spesa e cucinare rimaneva loro compito esclusivo per dieci delle intervistate, e che solo una divideva questo compito con il coniuge; undici delle intervistate erano le uniche a stirare a casa e solo una di loro divideva la mansione con la madre, mentre delle otto donne delegate sposate, solo tre dividevano le pulizie domestiche con i coniugi.³³ È rilevante, per comprendere questi dati, che undici donne sulle dodici ascoltate da Nadia Mozzilli nel corso della ricerca, erano iscritte alla CGIL e, di queste, otto erano anche attiviste del PCI e una del Pdup.³⁴

Se fino all'Autunno caldo le fabbriche italiane erano caratterizzate in gran parte da una spiccata cultura paternalistico-autoritaria, questo era ancora più evidente nei contesti di lavoro femminile, con forme di precarietà e ricatto ancora più accentuate. Gianna Filardi, prima di entrare alla Voxson lavorò per due anni nell'azienda tessile FIMAG di Roma. Era appena adolescente, ma nel 1966 partecipò all'occupazione della fabbrica per impedirne la chiusura e ottenere il pagamento delle liquidazioni. Di questa esperienza di lavoro ricorda proprio l'estrema ricattabilità a cui erano sottoposte le dipendenti e la tensione tra dignità personale e necessità di mantenere il posto di lavoro:

Gianna Filardi: Faccio un esempio per farmi capire: sempre in questa azienda che è stata la mia prima esperienza di lavoro c'era il direttore che ogni tanto chiamava qualcuna di noi e ci mandava a pulire la tomba di famiglia. Cioè una cosa che con il lavoro non c'entrava assolutamente nulla e quindi tutti i giorni ci si trovava di fronte a un ricatto, perché se rifiutavi non c'era nessuna tutela e potevano licenziarti quando volevano, e se lo facevi però eri cosciente e consapevole

32 Intervista con Maria Maggio, 24 aprile 2014.

33 Mozzilli, *Le delegate sindacali*, 218.

34 Mozzilli, *Le delegate sindacali*, 231.

che ti facevano fare una cosa che non stava nei tuoi doveri del rapporto di lavoro e sai, queste cose si accumulano. Io ricordo sempre una compagna di lavoro durante un'assemblea, proprio quando dovevamo *organizzare* questa occupazione, che disse una cosa che in italiano è poco elegante però secondo me rappresenta molto bene il nostro stato d'animo, perché lei disse: «Vabbè, uno si può anche piegare perché ha bisogno, però ci si può piegare fintanto che la gonna non ti scopre er culo».³⁵

L'elemento della discriminazione di genere caratterizzava le relazioni industriali, spesso gestite, durante la guida di Piccinini, in maniera molto energica, come dimostra il citato episodio del telone strappato alle donne che animavano un picchetto sotto la pioggia o i toni accesi nelle contrattazioni.

Maria Maggio, assunta nel 1970 a 18 anni, ricorda che già dal momento del colloquio venivano implicitamente posti alcuni limiti legati alle scelte familiari e alla disponibilità delle neoassunte:

Maria Maggio: Il colloquio avviene individualmente a tu per tu con un responsabile che poi era quello che esaminava se effettivamente potevo essere 'promossa' ed entrare in questa azienda o altrimenti 'bocciarmi'. Io nel frattempo, avendo un po' di timore, avevo fatto un sondaggio, perché avevo tante persone che conoscevo, ragazze e ragazzi che conoscevo che erano entrati e avevo fatto delle domande: «Ma che vi chiedono?». «Guarda Mari, ti chiederanno se sei fidanzata, se ti vuoi sposare, se vuoi avere figli, se comunque sei interessata a un matrimonio presto». «Eh beh!? Certo!». «Eh no, Mari, dì a tutto di no, dì a tutto di no, perché loro contano su una grande disponibilità del personale». Si è percepito questo perché altre persone non erano state chiamate. Quindi io entro, mi metto a sedere, sapendo già quello che avrei dovuto affrontare e puntualmente arrivano questo tipo di domande, [...] e chiedono se ero 'disponibilissima' a qualsiasi tipo di orario, perché comunque il lavoro c'era e loro contavano su persone altamente disponibili, quindi io ovviamente dico a tutto sì, a quello che a loro poteva interessare. E da lì in effetti entro in questa azienda, che avevo 18 anni appena compiuti, nel '70.³⁶

Caratteristiche che sembrarono scomparire durante gli anni di proprietà EMI e con la gestione Ortolani, anche per l'influenza di un generale cambiamento nei rapporti di genere all'interno del mondo industriale e di un maggiore riconoscimento del ruolo delle donne all'interno delle strutture

35 Intervista con Gianna Filardi, 18 marzo 2013.

36 Intervista con Maria Maggio, 24 aprile 2014.

sindacali. Queste infatti, fino a buona parte degli anni Settanta, non furono seconde al mondo imprenditoriale in quanto a discriminazioni e pregiudizi sugli spazi concessi alle donne. Chiara Ingrao ricorda che «non è che la CGIL fosse meglio della CISL. Bisogna contare che intanto i sindacati metalmeccanici erano, e sono tutt'ora, sindacati molto maschili come composizione della forza lavoro. E ancor più come immaginario».³⁷

La cosiddetta esplosione dell'«altra metà della fabbrica»,³⁸ arrivò negli anni Settanta, grazie anche all'influenza che il femminismo esercitò all'interno del tessuto operaio sindacalizzato. L'avvicinamento tra i mondi fu però tutt'altro che scontato. Il linguaggio e le pratiche del femminismo furono infatti visti con diffidenza anche dalle operaie più attive dal punto di vista sindacale, che percepivano una distanza culturale e sociale con le attiviste provenienti da ambiti diversi dalla fabbrica:

Rosetta Sole: Verso la fine degli anni Settanta mi avvicinai al gruppo delle donne del sindacato, però c'era sempre questa logica dei partiti e non mi interessava. Andai pochissimo alle riunioni e dopo ci dissero che si poteva fare un seminario utilizzando le '150 ore'. E allora io mi attivai insieme ad altre amiche mie, mi misi in contatto con donne che già avevano fatto delle cose, ad esempio una era la responsabile [probabilmente per la FLM] dell'aborto a livello nazionale e altre femministe che però io non conoscevo. Diciamo che però per questo seminario le abbiamo incontrate perché poi c'era stato un impegno da parte loro. C'era una sorta di differenza tra le femministe, i gruppi delle donne organizzate e noi donne della fabbrica. Le donne in generale, nel senso che le vedevamo come un'élite e non le sentivamo vicine, forse non capivamo anche gli slogan che dicevano, non le interpretavamo. Invece a questo seminario che abbiamo fatto, che poi ci siamo gestite tutto da noi, noi donne, c'erano 60 donne delle fabbriche della Tiburtina. Ogni volta facevamo due incontri a settimana con, tra virgolette, le chiamavamo le 'tecniche'. Si parlava dell'aborto. Praticamente il seminario era anatomia e fisiologia della donna, però erano argomenti molto aperti. Non era il discorso che bisognava fare solo quello e basta. Se nasceva un problema da parte di alcune persone, di alcune donne che partecipavano al corso in quel momento si discuteva anche di quello.³⁹

La dialettica tra le due dimensioni femminili, quella operaia legata alla cultura sindacale e quella esterna alla fabbrica in rapporto con i movimenti

37 Intervista con Chiara Ingrao, 23 settembre 2013.

38 Varlese, *Il coordinamento nazionale donne FLM (1976-1984)*, 23-4.

39 Intervista con Rosetta Sole e Paolo Caprioli, 8 gennaio 2013.

femministi, si fondava su elementi soggettivi e scelte di vita differenti, sull'accettazione o meno di ruoli tradizionali, come quello di madre o moglie. Chiara Ingrao, sposata e già madre di due figlie nel pieno della sua attività sindacale all'interno della zona Tiburtina, sottolinea come questo abbia condizionato il suo rapporto con i quadri sindacali e con le attiviste femministe, orientati i primi ad una militanza estremamente pervasiva dei tempi di vita, le seconde ad una serrata critica ai vincoli della cultura familiare:

Giovanni Pietrangeli: Il fatto di essere madre, per lei, quanto può aver inciso nell'accreditarsi sia con le altre operaie sia rispetto all'apparato sindacale maschile?

Chiara Ingrao: Dunque, nel femminismo era un handicap. Perché noi dicevamo che il femminismo deve essere rivendicazione della libertà dalla maternità e anzi quello fu un elemento di difficoltà.

Giovanni Pietrangeli: Però con i territori femminili 'vergini'?

Chiara Ingrao: Esatto, non me lo sono mai chiesta. Può darsi che creasse un avvicinamento maggiore con le donne, con le operaie nel senso che non ero una figura di donna che rifiutava i ruoli tradizionali. Li rifiutavo però contemporaneamente, e poi perché io le bambine me le portavo alle manifestazioni. Perché venivano a casa mia a fare le riunioni e ci stavano le bambine, vedevano che io magari le stavo mettendo a letto. Però è una di quelle cose, sull'esperienza della maternità, non riuscivi tanto a discutere. Col sindacato, con gli uomini, no. Io penso sia stata più una debolezza che un fattore di accreditamento. Perché comunque eri una che aveva dei vincoli. Però non saprei dare un parere conclusivo.⁴⁰

Nel sindacato le donne si confrontavano con una stratificazione di pregiudizi: da quello verso la giovane militante, non necessariamente di estrazione operaia, a quello verso la madre, il cui tempo di vita non poteva essere dedicato in maniera totalizzante all'organizzazione, a quello verso gli spazi decisionali riservati alle sole componenti femminili. Era questo il caso del Coordinamento donne all'interno della FLM, giudicato illegittimo dai dirigenti perché organo non elettivo e quindi pretestuosamente considerato non «rappresentativo»,⁴¹ o ancora oggetto di critiche in quanto «ghetto» delle problematiche femminili.⁴² Questa era ancora la posizione

40 Intervista con Chiara Ingrao, 23 settembre 2013. Sul rapporto tra militanza femminista e donne della classe operaia e dei quartieri periferici a Roma, si veda il recente studio Stelliferi, *Il femminismo a Roma negli anni Settanta*.

41 Varlese, *Il coordinamento nazionale donne FLM (1976-1984)*, 27.

42 Varlese, *Il coordinamento nazionale donne FLM (1976-1984)*, 61.

nel 1978 al convegno laziale delle strutture del sindacato unitario: un documento, a proposito del coordinamento donne, impegnava la FLM a rendere più organico l'intervento sulla dimensione femminile, attraverso coordinamenti a livello provinciale, un organismo esecutivo elettivo con il quale l'organizzazione centrale potesse interagire, evitando la separazione delle istanze e inserendole nel dibattito generale.⁴³

Tuttavia, fu proprio il problema della rappresentatività della componente operaia femminile a costituire una delle principali contraddizioni all'interno della Voxson. Nonostante la maggioranza di dipendenti fossero donne, sia il CdF sia la segreteria, organo esecutivo del Consiglio, erano composti in maggioranza da uomini, molti dei quali da me intervistati nel corso della ricerca: solo gradualmente, a partire da Gianna Filardi, Anna Zanecchia ed Elisa Cancellieri, venne riequilibrata la rappresentanza femminile nella segreteria.⁴⁴ Tuttavia, come ricorda Cancellieri stessa, il divario tra i maschi e le donne rimase un problema, anche perché legato alla formazione culturale e politica dei tecnici e degli impiegati, quasi tutti uomini:

Elisa Cancellieri: In segreteria c'erano prevalentemente uomini e impiegati. C'era appunto Baldi, c'era Montagna, c'era Fiorentino, che era un tecnico. Montagna era un analista 'tempi e metodi'. Gerico era un impiegato dell'ufficio tecnico. Fiorentino era un progettista della televisione e poi c'era Lisardi, il 'vecchio' del Consiglio di Fabbrica che era il capo dell'attrezzeria. Operaio, ma capo dell'attrezzeria. E poi ci poteva essere una donna o due in segreteria. Dopo pochissimi anni entrai in segreteria io. Entrai in segreteria insieme a Gianna Filardi, insieme ad Angela Nunziante, che era una delle 'vecchie' del Consiglio di Fabbrica, ad Anna Zanecchia. Lì cominciammo ad essere prevalentemente più donne o quanto meno eravamo pari, diciamo, però le donne erano sempre operaie. Non c'erano figure di donne di un certo rilievo dal punto di vista sindacale, impiegate.⁴⁵

Tuttavia, è grazie alla mobilitazione delle donne dell'esecutivo, anche provenienti da aree politiche diverse, che a partire dagli scioperi 'spontanei' e dalle pratiche di microresistenza, vennero lanciate le campagne

43 ASFIOM, Voxson 03.025 *Federazione Lavoratori Metalmeccanici*, Convegno regionale strutture, Roma 9-10 giugno 1978, Baldi Gerico, Voxson Roma, Documento.

44 Nadia Mozzilli rileva che tra il 1971 e il 1979 anche all'interno del CdF gli uomini furono sempre più delle donne. Alle elezioni del 1979, ad esempio, a fronte di 1.021 dipendenti donne e 788 uomini, in prevalenza impiegati e tecnici, le quote di rappresentanza nel CdF furono di 12 membri di sesso femminile e 24 di sesso maschile. Si veda Mozzilli, *Le delegate sindacali*, tavole nr. 1 e 21, 108 e 122.

45 Intervista con Elisa Cancellieri, 25 marzo 2013.

sull'ambiente di lavoro e sulla salute, proprio perché le operaie erano le più soggette alle patologie professionali.

Ricavare all'interno del sindacato, sia in fabbrica che nelle strutture locali e nazionali, uno spazio per le rivendicazioni delle donne, aprì dunque una «questione di potere»,⁴⁶ un conflitto dal quale emersero questioni complesse come quella del lavoro 'alle dipendenze' del sindacato stesso:

Chiara Ingrao: Facciamo una riunione al sindacato in cui io, Lilli Chiaromonte e altre convochiamo le delegate e le compagne dell'apparato tecnico. Cosiddetto apparato tecnico. Di sole donne. Conta che si è nella fase del separatismo. Doppio scandalo: come è concepibile una riunione di sole donne, come ci siamo permesse!? E che c'entrano quelle dell'apparato tecnico? Quelle so' tecniche! non politiche. [...] Siccome una è una dattilografa, 'apparato tecnico', è un pezzo della macchina? Allora non ci devo discutere di politica? Allora cioè noi andiamo nelle fabbriche a dire che chi sta alla catena di montaggio deve avere voce in capitolo anche sulla programmazione produttiva e poi, al sindacato, chi sta alla macchina da scrivere no?⁴⁷

L'esperienza del Coordinamento donne FLM terminò con il sindacato unitario all'inizio degli anni Ottanta. Come per i Consigli di Zona, nonostante la prospettiva innovativa di un'evoluzione da «sindacato della contrattazione» a «sindacato del cambiamento»,⁴⁸ anche questa esperienza si disperse nella perdita di terreno del movimento operaio sia sul campo delle relazioni industriali, sia, ancor di più, in quello del protagonismo sociale della questione operaia.⁴⁹ Per concludere, va però sottolineato che, tra le delegate FIOM e FLM della Voxson, sono emerse figure diventate successivamente quadri sindacali e politici di livello cittadino e nazionale, come Elisa Cancellieri, entrata nella segreteria nazionale della CGIL, e Gianna Filardi, presidente del Municipio XVIII di Roma per il centro-sinistra nei primi anni Duemila. Un risultato, secondo Chiara Ingrao, dovuto al fatto che le delegate della Voxson «fossero delle donne molto combattive, molto creative anche nelle forme della combattività».⁵⁰

La Voxson, in quanto fabbrica di apparecchiature elettroniche a uso civile, impiegava al suo interno un numero rilevante di personale con

46 Intervista con Chiara Ingrao, 23 settembre 2013.

47 Intervista con Chiara Ingrao, 23 settembre 2013.

48 ASFIOM, Voxson 03.025 *Federazione Lavoratori Metalmeccanici*, Convegno regionale strutture, Roma 9-10 giugno 1978, Baldi Gerico, Voxson Roma, Documento.

49 Sul cambio di paradigma nelle relazioni industriali all'interno del contesto europeo, si veda Accornero, *Era il secolo del lavoro*, 14-5.

50 Intervista con Chiara Ingrao, 23 settembre 2013.

competenze tecnico-scientifiche acquisite negli istituti tecnici, nei corsi di formazione professionale e, in alcuni rari casi, nelle università.

A partire dallo stesso Arnaldo Piccinini, titolare di brevetti di apparecchiature impiegate nel ciclo produttivo, tra gli ex dipendenti degli uffici di progettazione, era diffusa l'idea che il *know-how* interno dell'azienda fosse uno degli elementi di prestigio del marchio Voxson, rinomato per le innovazioni introdotte negli anni dell'espansione, terminato pressappoco con la cessione al gruppo EMI, ma non per questo disperso negli anni Settanta. Bruno Montagna, ad esempio, già impiegato alla SIT-Siemens di Milano, entrò alla Voxson con un importante bagaglio di competenze, a suo avviso ben remunerate:

*Bruno Montagna: C'era proprio una cultura particolare e infatti in quell'azienda [Olivetti] la considerazione per l'ufficio del personale, il suo ruolo, i suoi poteri, ma anche la quantità di personale addetto aveva delle politiche 'consistenti', perché avevano ereditato una matrice di studi e di ricerca sulle politiche sociali e del personale che derivavano da questa storia. Quindi erano le grandi aziende che facevano scuola. Quindi uno che veniva da una grande azienda era ricercato perché era portatore di un *know-how*, di una conoscenza di metodologie di lavoro che trasmetteva nell'azienda nuova, insomma. E quindi eri ricercato e pagato di più perché portavi questo *know-how* e quindi allora per me, ma in generale per quelli come me, impiegati tecnici eccetera, cambiare aziende voleva dire accumulare conoscenze diverse e incorporarle, e aumentare il proprio valore professionale, il proprio valore sul mercato.⁵¹*

I tecnici della Voxson intervistati, in gran parte entrati in fabbrica intorno al 1970, provenivano da una formazione scolastica secondaria. Erano persone che avevano svolto gli studi all'interno di istituti tecnici o attraverso l'avviamento professionale. In pochi tentavano un percorso universitario, interrompendo gli studi anche per l'ampia domanda di lavoro che a quel tempo caratterizzava la città di Roma. In quasi tutte le interviste ritorna l'idea che il mercato del lavoro degli anni Sessanta e Settanta fosse assai dinamico: pesa con ogni probabilità il contesto socio-economico nel quale sono state svolte le interviste, nel pieno della crisi economica iniziata intorno al 2007 e che ha portato l'Italia a tassi di disoccupazione crescenti fino a superare il 10% della popolazione attiva. Silvano Frattali, entrato nei primi mesi del 1970, sottolinea questa facilità di inserimento, a partire anche dalla sua formazione professionale relativamente poco qualificata:

51 Intervista con Bruno Montagna, 8 gennaio 2013.

Silvano Frattali: Alla Voxson sono arrivato tramite un amico che mi ha fatto la domanda lui e poi mi hanno chiamato. In quegli anni era molto semplice entrare nel mondo del lavoro perché c'erano varie possibilità. Quindi, è stata una cosa casuale.

Giovanni Pietrangeli: Che studi aveva fatto?

Silvano Frattali: Io avevo fatto le professionali [...]. Erano le scuole di tre anni che ti permettevano di entrare subito nel mondo del lavoro perché ti insegnavano a lavorare.

Giovanni Pietrangeli: Che indirizzo erano?

Silvano Frattali: Elettronica.

Giovanni Pietrangeli: La qualifica sarebbe di perito elettronico?

Silvano Frattali: No. Per essere perito elettronico dovrei fare un altro tipo di studi. Era elettronica nel senso delle riparazioni TV. Siamo entrati e mi hanno chiamato alla Voxson al colloquio. Fatto il colloquio mi hanno presentato un circuito, uno schema di un televisore e gli ho spiegato il funzionamento del televisore, dopodiché mi hanno dato l'ok e mi richiamaavano loro. Io manco ci pensavo più e mi hanno chiamato, mi hanno fatto un contratto.⁵²

Stesso riscontro nel colloquio con Mario Fiorentino che, concluse le scuole medie primarie, venne spinto all'avviamento professionale, «la scuola di serie B». Successivamente, attraverso i corsi serali, riuscì a prendere il diploma tecnico-industriale pur proseguendo l'attività lavorativa, iniziata subito dopo il primo ciclo di formazione:

Mario Fiorentino: cominciai a lavorare, poi a un certo punto aprirono gli istituti serali, prima l'Enrico Fermi, era elettronica e stava a Monte Mario, poi lo fecero al Galileo Galilei. Istituti tecnici industriali statali e duravano sei anni, frequentando di sera. E mi segnai al serale, col fatto che avevo fatto l'istituto professionale c'era una agevolazione, perché si prevedeva che uno poteva fare un salto perché aveva già una preparazione di materie pratiche di laboratorio e cose del genere. Mi segnai all'istituto tecnico industriale, col fatto che avevo fatto il professionale feci l'esame integrativo e saltai due anni, e invece di 6 il diploma l'ho preso in 4 anni. [...] Loro [le imprese] prendevano l'elenco di quelli diplomati all'Augusto Righi [un noto liceo scientifico romano], giù a scuola e io andai lì a portare l'esame. Mi dissero: «Aspetta un attimo», andarono a parlare con il capo reparto, «puoi venire a lavorare domani». Lavorai fino a settembre. Questo era luglio del '57. Io sono dell'anteguerra, del '40. Avevo 17 anni. Cominciai, poi invece all'Autovox mi andarono a chiamare direttamente, avevano

52 Intervista con Silvano Frattali, 29 aprile 2013.

preso i nominativi giù a scuola. Mi avevano mandato a chiamare e all'Autovox assumevano subito da operai, non facevano fare la trafila da apprendisti. E andai in Autovox. Qui sono stato due anni, poi sono entrato alla Voxson.⁵³

Negli uffici e nei laboratori di progettazione entrò quindi un numero sempre maggiore di giovani specializzati: alla Voxson, secondo i dati raccolti da Nadia Mozzilli per la sua tesi di laurea, quelli da lei indicati genericamente come 'impiegati' - usa questa definizione sia per i tecnici che per gli amministrativi - crebbero tra il 1969 e il 1971 da 442 a 538 unità. Pur diminuendo negli anni successivi, rimasero sempre oltre le 400 unità.⁵⁴

L'introduzione di fasi più complesse all'interno del ciclo produttivo e l'automazione a livelli sempre più alti e pervasivi resero necessarie nuove funzioni all'interno della fabbrica: il coordinamento tra catena di montaggio e progettisti, la predisposizione dei cicli di lavoro, la preparazione delle catene e delle macchine, l'organizzazione della comunicazione e il reparto 'metodi e tempi', ricerca, innovazione e assistenza: in tali compiti si rendeva necessario l'impiego di fasce sempre più ampie di manodopera.⁵⁵ Le tecnologie informatiche dischiusero «una quantità di nuovi settori ad alta intensità di lavoro manuale e intellettuale».⁵⁶ Nonostante alla Voxson non si arrivi ad introdurre applicazioni particolarmente complesse, né a impegnarsi direttamente nella produzione informatica, il mondo industriale negli anni Settanta era inestricabilmente orientato all'innovazione e al coinvolgimento di figure professionali con competenze tecnico-scientifiche, supportato da un sistema educativo che immetteva nel mercato figure sempre più adeguate.⁵⁷

In una fabbrica elettronica il lavoro del tecnico richiedeva una rilevante capacità di sperimentazione nella frontiera tecnologica offerta dal mercato. Leandro Lucarini, descrivendo nel dettaglio il suo lavoro di progettista TV, sottolinea come fosse essenziale sapersi muovere autonomamente, da soli o in *equipe*:

Leandro Lucarini: L'esempio proprio banale intanto è usare il cervello: cioè pensare, avere un obiettivo, quindi porsi degli obiettivi. Per

53 Intervista con Mario Fiorentino e Anna Zanicchia, 10 dicembre 2012.

54 Mozzilli, *Le delegate sindacali*, tavola 1, 108. Unica eccezione per il periodo 1969-1979 è il 1975 con 389 persone occupate come 'impiegati'.

55 Lelli, *Tecnici e lotta di classe*, 71-3.

56 Lelli, *Tecnici e lotta di classe*, 8-9.

57 Sul ruolo del sistema scolastico e formativo alla produzione di professionalità medio-alte da introdurre nella fabbrica di tipo fordista, si veda Bologna, *Dieci tesi per la definizione di uno statuto del lavoro autonomo*, 27.

esempio, fare una parte di circuito cercando di ridurre i costi. Quindi si faceva un'analisi di cosa offriva il mercato dei circuiti integrati che facevano certe funzioni. Successivamente un'analisi delle funzionalità di questi componenti scegliendo una o più soluzioni. Intorno a quel componente si costruiva un circuito, un'isola diciamo, che in genere poi si inseriva in un televisore preesistente, togliendo quello che la parte che si voleva sostituire, rendere più economica. Più economica o con più funzioni. E quindi si sperimentava e quando alla fine si arrivava a una soluzione, materialmente si ridisegnava il circuito stampato del telaio, perché allora c'erano i telai su cui poi si sviluppava tutto il prodotto, e si mandava in produzione con questa [incomprensibile] oppure si progettava un televisore completamente nuovo.⁵⁸

O ancora, nel caso degli operatori 'metodi e tempi', la mansione di controllo e coordinamento delle funzioni produttive acquistava un'importanza strategica nel corretto andamento dell'impianto, specie nelle grandi imprese multinazionali, come ricorda Bruno Montagna a proposito della sua esperienza alla SIT-Siemens:

Bruno Montagna: a noi dell'ufficio 'metodi e tempi' ci chiamavano 'i fabristi', e avevamo nell'organizzazione aziendale un ruolo superiore e più centrale che nella media delle aziende italiane, anche grandi. Io mi ricordo che ci spiegavano, quando veniva qualche dirigente della casa madre, qualche direttore generale in visita, ci presentavano e quello ci spiegava, anche per stimolare, l'importanza del nostro ruolo e della fedeltà che dovevamo all'azienda, ovviamente. All'interno di un contesto anche ideologico se vogliamo. Ci diceva: 'il faber', il 'fabrista' tradotto in italiano, ci chiamavano i fabristi, non il 'metodista' o il 'cronometrista', insomma no? «Se faber dire al capo officina fare questo, fare così, lavorare in questo modo. Tu dovere lavorare in questo modo» [simula accento tedesco]. Tu non dovevi mai mettere in discussione il fabrista. È l'autorità che decide in assoluto come organizzare il processo produttivo e come svolgere in concreto il lavoro. Poi ti dicevano: «Se la cosa poi è sbagliata, non funziona, tu andare da fabrista e dire come mai?». Però la responsabilità è tua, tuo il potere decisionale. Ed era l'impronta dell'organizzazione del lavoro tedesca che poi dopo faceva scuola.⁵⁹

Questa centralità professionale, tuttavia, si scontrò con alcune importanti trasformazioni nella struttura del mercato del lavoro italiano di quegli an-

58 Intervista con Leandro Lucarini, 8 aprile 2013.

59 Intervista con Bruno Montagna, 8 gennaio 2013.

ni, quale l'introduzione di forme di controllo dei procedimenti lavorativi, come la cosiddetta *job evaluation*, e la riduzione delle differenze salariali con gli operai di linea.

La generalizzazione dei titoli di studio di tipo tecnico e scientifico, lo scarso riconoscimento delle mansioni 'intellettuali' e l'introduzione nel 1972 della cassa integrazione anche per gli impiegati, furono i sintomi di una progressiva perdita di incentivi tradizionali del mondo impiegatizio: una questione sulla quale si sviluppò una letteratura di tipo militante orientata a definire un punto di vista 'di classe' della nuova composizione tecnica e sociale del lavoro d'ufficio e di laboratorio.⁶⁰ Al crescere di importanza delle funzioni di coordinamento, di organizzazione e delle competenze tecnico-scientifiche all'interno dell'industria, fece da contraltare una progressiva svalutazione delle mansioni di chi le svolgeva. In questa contraddizione stava la principale criticità del lavoro tecnico e amministrativo nel panorama socio-politico degli anni Sessanta e Settanta.

La fabbrica fu il luogo simbolo del conflitto sociale del 'lungo '68', tuttavia la fabbrica di quegli anni era molto diversa rispetto a quella di appena un decennio prima, sia come spazio di lavoro che come luogo di relazioni sociali e politiche. Con l'introduzione dei Consigli di Fabbrica il numero di delegati nelle grandi fabbriche si ampliò, permettendo la rappresentatività di tutte le soggettività attive negli stabilimenti, compreso il lavoro amministrativo, in crescita con l'aumento delle dimensioni aziendali. Contemporaneamente, nelle fabbriche iniziarono ad entrare persone che, avendo attraversato importanti mobilitazioni all'interno delle scuole e delle università, portavano con sé le istanze antiautoritarie acquisite nell'ambito della controcultura e della dimensione giovanile: su di loro influirono «le proposte di democrazia di base avanzate dal movimento studentesco» e la consapevolezza politica di aver perso il vecchio status del ceto impiegatizio.⁶¹ Questa perdita di status, tuttavia, fu allo stesso tempo il terreno sul quale prese piede una diffusa sindacalizzazione anche tra lavoratori un tempo visti con molta diffidenza da parte dei sindacati, specie dalla CGIL e dalle sue federazioni di settore. Alla Voxson l'adesione di impiegati e tecnici alla FIOM negli anni Settanta fu uno degli elementi caratterizzanti l'impegno sindacale: anche tra i dipendenti più 'tiepidi' dal punto di vista politico essere allora tesserati al sindacato metalmeccanici della CGIL viene oggi giudicato un fatto quasi scontato. Eugenio Curasi, ad esempio, nella sua intervista non fa mai riferimento alle mobilitazioni o alla vita

60 Un esempio di questa letteratura, oltre alla già citata opera di Marcello Lelli, è il volume di Società d'analisi, *Sulla collocazione di classe degli impiegati*, nel quale sono affrontate proprio le questioni della perdita di *status* e del progressivo scollamento tra ceto medio e lavoro impiegatizio.

61 Regalia, Regini, Reyneri, *Conflitti di lavoro e relazioni industriali in Italia, 1968-1975*, 9-10.

politica all'interno della fabbrica, ma tra le sue carte è conservata una tessera sindacale:

Giovanni Pietrangeli: Ho visto che lei è stato tesserato della CGIL.

Eugenio Curasi: Eh, bene o male un po' tutti.

Giovanni Pietrangeli: Mi può raccontare questo aspetto? Il suo avvicinamento al sindacato è avvenuto nel momento in cui è entrato in cassa integrazione?

Eugenio Curasi: No, no. Non c'entrava niente, bene o male eravamo tutti quanti segnati alla CGIL tranne qualcuno sporadico, su 1.500 forse 100 persone non erano segnate alla CGIL.

Giovanni Pietrangeli: Si è tesserato subito, da quando è entrato?

Eugenio Curasi: Penso di sì, ma non ricordo.

Giovanni Pietrangeli: Anche nei reparti più 'alti' la sindacalizzazione era diffusa? Anche tra gli impiegati, gli amministrativi, i tecnici?

Eugenio Curasi: Mah, che fossero segnati, questo non lo so. Che partecipavano alle riunioni, alle assemblee di fabbrica, sì. Molte persone venivano, oltre agli operai. Qualche ingegnere veniva, qualche personaggio del commerciale c'era pure, magazzinieri e roba del genere. Ma alle assemblee, quando si discuteva perché c'erano problemi di cassa integrazione, problemi di soldi che non c'erano e quant'altro.⁶²

Una partecipazione che potrebbe essere interpretata come esclusivamente strumentale al mantenimento dei livelli occupazionali o salariali, e un abbassamento complessivo delle competenze e del prestigio generale di categoria con i conseguenti processi di mobilitazione e sindacalizzazione.⁶³ Per Maria Paola Gonnini fu la ristrutturazione dei reparti amministrativi da parte della EMI nel 1972 a rappresentare una cesura nelle relazioni con il sindacato dei diversi reparti della fabbrica:

Maria Paola Gonnini: [Nel 1972] noi abbiamo avuto una grossa mano dal sindacato, se no credo che non ne saremmo usciti, saremmo stati licenziati. Abbiamo fatto lotte enormi. Prima, tra gli impiegati, la mentalità era diversa. Quindi non è stato facile per noi scendere a questo livello, perché avendo un contatto diretto con il datore di lavoro, tipo Piccinini, anche rispetto all'operaio, tu la vedevi in un'altra maniera la situazione. Poi piano piano, pure noi ci siamo resi conto che non ci tutelava nessuno. Per fortuna che a suo tempo vennero fuori loro [i sindacalisti] e ci tutelarono, altrimenti non so come saremmo finiti.⁶⁴

⁶² Intervista con Eugenio Curasi, 23 settembre 2012.

⁶³ Accornero, *Il mondo della produzione*, 148.

⁶⁴ Intervista con Maria Paola Gonnini, 28 maggio 2013.

Allo stesso tempo, l'adesione alle mobilitazioni su questioni aziendali, ma più in generale sugli indirizzi produttivi del settore elettronico, per i tecnici in particolare assunse i contorni «di una richiesta di partecipazione a decisioni di carattere generale».⁶⁵ In questa prospettiva possono, ad esempio, essere interpretate le varie forme di 'doppia militanza' che coinvolsero attivisti sindacali, allo stesso tempo militanti di partito o di organizzazioni della 'Nuova Sinistra', come nel caso del progettista TV Leandro Lucarini, «tesserato al sindacato quasi subito [...] nel '75 mi sono iscritto al PCI e diciamo lavoravo a tutti e due i settori, sia politico che sindacale»:

Leandro Lucarini: Cercavamo di dare un contributo anche dicendo: «vabbè, ma che faremo? Che dobbiamo fare? Come lo dobbiamo fare?». In questo senso non c'è stata solo una crescita professionale, ma anche, fra parecchie persone, una crescita a livello politico. Nel senso che si cercavano anche contatti fuori con vari partiti in modo da avere un appoggio e anche studiare gli altri Paesi che fanno. Abbiamo sempre spinto per vedere non l'azienda, ma vedere a livello italiano: poi in quegli anni c'era la concorrenza giapponese, c'era anche quella tedesca. E vedevamo gli altri come facevano, e noi non lo facevamo. Ma non lo facevamo a livello italiano e quindi avevamo timore di quello che poi si è verificato: che l'azienda da sola non sarebbe riuscita a resistere alla concorrenza di chi aveva la tecnologia per farlo, per fare quei prodotti.⁶⁶

O ancora è il caso di Bruno Montagna, che come delegato sindacale e impiegato dell'ufficio 'Metodi e tempi', fece proposte di innovazione dal punto di vista dell'organizzazione del lavoro:

Bruno Montagna: In Voxson ho introdotto un sacco di innovazioni, voglio dire, le innovazioni non le produceva il capoufficio o il dirigente, il massimo esperto di stabilimento.

Giovanni Pietrangeli: Le proposte non partivano dall'alto?

Bruno Montagna: No, non partivano tanto dall'alto, ma partivano più che altro da me, e per quello mi tolleravano. Insomma, perché io alla fine ero entrato nel meccanismo di sindacalizzazione e lavoravo nel ciclo specifico, [...] non è che io ero un'eccezione, essendo un tecnico dell'organizzazione del lavoro di quell'azienda, oltretutto portatore di un *know-how* di un'azienda diciamo con organizzazione più sofisticata [la SIT-Siemens], più importante e avanzata di quella lì. Intrecciato tra lavoro sindacale ed esigenza operaia della contestazione, io alla fine

65 Pizzorno, *Le due logiche dell'azione di classe*, 18.

66 Intervista con Leandro Lucarini, 8 aprile 2013.

ero quello che suggeriva e proponeva sia in termini delle volte rivendicativi, che partivano dal Consiglio di Fabbrica, sia in termini diretti delle modifiche all'organizzazione del lavoro che in realtà toglievano le parti stupide ed esasperate di questa organizzazione del lavoro che diventava solo un capestro e che quindi veniva incontro sia alle esigenze degli operai che poi lavoravano più tranquillamente, liberi, avevano più agibilità eccetera e sia a quelle dell'azienda a cui conveniva. [...] Tu eri all'interno della contrattazione quindi la conoscevi. Alla fine c'era un rapporto buono con il dirigente a cui insegnavi le cose perché tu le conoscevi, padroneggiavi più la materia, avevi una visione più generale. Oltre che politica anche specifica dell'organizzazione del lavoro rispetto a quella che poteva avere il dirigente, quindi quello era un processo che è stato importante in molte aziende per l'evoluzione del processo produttivo.⁶⁷

Dunque, le competenze e la formazione professionale, intrecciate al clima di generale mobilitazione delle fabbriche italiane di quegli anni, costituirono una generazione di tecnici e impiegati preparati per mettere in discussione i tradizionali ruoli di responsabilità che gli erano affidati dal sistema produttivo. Alla Voxson, negli anni Settanta, i principali esponenti sindacali, Mario Fiorentino, Gerico Baldi e Bruno Montagna, provenivano tutti dai laboratori di progettazione e dagli uffici. Bisogna tuttavia comprendere quella che potrebbe sembrare una sorpresa, alla luce soprattutto della idealizzazione negativa del ruolo del 'marcatempi' o dell'impiegato sia nella cinematografia dell'epoca – si pensi al 'marcatempi' in camice bianco, con l'aria supponente, che incalza il protagonista de *La classe operaia va in paradiso*, portandolo all'infortunio – sia per il ruolo dell'impiegato e del quadro intermedio nella cosiddetta 'marcia dei 40.000', che nell'ottobre 1980 sancì la capitolazione sindacale alla Fiat.⁶⁸ Un possibile indizio può essere rintracciato nella differente prospettiva con cui costoro guardavano al mondo del lavoro: un punto di vista più ampio, che spesso comprendeva anche la consapevolezza del meccanismo di reclutamento e formazione della manodopera, e un 'apprendistato' politico iniziato all'interno degli stessi istituti scolastici e nelle facoltà universitarie. Proprio questa prospettiva costituiva la contraddizione della figura del tecnico o del lavoratore amministrativo: come portatore di saperi 'specialistici' era facilmente orientato a strutturare un'etica del lavoro e della produttività, esposto al conformismo di ceto che imponeva di «essere tale Fracchia, dire

67 Intervista con Bruno Montagna, 8 gennaio 2013.

68 Sulle contraddizioni della figura impiegatizia, si veda l'analisi storiografica proposta da Bologna, *Per un'antropologia del lavoratore autonomo*, 84-134, oltre al classico studio di Kracauer, *Gli impiegati*, sui 'colletti bianchi' della prima metà del XX secolo.

signorsì a chi era il capo, fare il sorriso, presentarsi bene, essere diligente, fare vedere, era [un periodo] molto legato alla forma, e in quel periodo c'era un anelito di contestazione su queste cose qui». ⁶⁹ Tuttavia, «il ceto impiegatizio» veniva considerato dalla pubblicistica marxista del tempo un «agglomerato fittizio», non corrispondente a reali collocazioni nei rapporti di produzione, ma riconoscibile solo in funzione dei consumi sociali che lo accomunavano alla classe media. ⁷⁰ Una lettura che, per quanto assai ideologizzata e schematica, sembrava cogliere la precarietà della condizione sociale di tecnici e impiegati nella cesura economica degli anni Settanta. Con la crisi del sistema di produzione fordista, a fronte del ridimensionamento dell'apparato industriale dell'elettronica, i servizi alle imprese e le professionalità ad essi connessi mantennero una certa rilevanza nel quadro economico complessivo. Questo in special modo nei contesti metropolitani come Roma e nelle forme emergenti del lavoro «autonomo». ⁷¹ La chiusura di grandi poli industriali come la Voxson colpì però in maniera profonda i dipendenti degli uffici e dei laboratori di progettazione, intaccando status e aspettative di benessere apparentemente consolidate dal bagaglio di competenze acquisito nella formazione e nell'esperienza di lavoro. Un esempio viene dalle parole di Gerico Baldi:

Gerico Baldi: Noi entriamo a lavorare in una fase in cui le industrie e l'economia industriale è in espansione. Quindi entrare in fabbrica non dico che è come entrare al Comune, ma dal punto di vista della sicurezza stai da quelle parti perché crescono tutte [le aziende]. Se poi sei uno specialista, in una situazione di espansione molto dinamica, puoi sperare anche di crescere tu da un punto di vista professionale, retributivo. Arriviamo a ridosso degli anni Ottanta: arriva una doccia gelata della madonna. Ma non solo nella mia fabbrica, in giro. Quindi chi è partito in un certo modo si trova, ancora relativamente giovane, a fare i conti con una cosa che pensava di aver superato. Quindi è chiaro che hai un momento difficile. E qual è poi il problema? Che mentre in situazioni passate una singola azienda poteva anche morire, tra virgolette, ma se ne espandeva un'altra, quindi c'era il trasferimento [delle risorse umane], lì è successo che il blocco c'è stato per tutti e tutti insieme. Un esempio banale: negli anni Settanta se volevi riparare un televisore diventavi matto, perché per trovare qualcuno che riparasse un televisore, che erano quasi tutti riparatori delle fabbriche, parlo di Roma, delle fabbriche TV romane, quindi Voxson,

69 Intervista con Bruno Montagna, 8 gennaio 2013.

70 Società d'analisi, *Sulla collocazione di classe degli impiegati*, 31-6.

71 Bologna, *Per un'antropologia del lavoratore autonomo*, 102-4. Sul caso romano, si veda Toscano, *Imprenditori a Roma nel secondo dopoguerra*.

Autovox, quant'altro, queste avevano da fare fino a qua e ti mettevi in fila. Nel 1981, dopo che sono andati contemporaneamente in cassa integrazione Voxson, Autovox eccetera, i riparatori TV si contendevano i clienti. Perché sono rimasti, come si dice, con il culo di fuori in massa, e sul mercato si liberano centinaia e centinaia di tecnici che non hanno null'altro da fare che riparare i televisori degli altri.⁷²

Per le famiglie questa fase segnò un momento di particolare difficoltà economica e crescente incertezza, una condizione quasi inedita per una generazione di lavoratori assorbita da un settore particolarmente vivace in una fase di innovazione del prodotto e delle tecnologie produttive, e che si vedeva costretta a trovare una qualche forma di ricollocamento e riconversione delle proprie competenze, anche quando questi sembravano impossibili:

Giovanni Pietrangeli: Tra l'altro all'improvviso crollano quelle che erano le vostre aspettative nella grande azienda.

Maria Paola Gonnini: Ma assolutamente, quando siamo entrati lì, sembrava una sicurezza. Poi tante persone si sono trovate grandi in mezzo a una strada, perché io grazie a dio io avevo mio marito che lavorava, era sicuro. Ma [Isidoro] Assanti stesso si è trovato fuori ad andare avanti con 1.000 euro [lire] al mese. Poi siamo riusciti ad avere la mobilità, ci hanno sistemato, perché nel frattempo che eravamo in mobilità abbiamo fatto dei corsi sui computer. Uscivano i primi computer e ci hanno fatto fare due anni di corso sempre stando in cassa integrazione.⁷³

Vincenzo Lamorte: Io ho approfittato di questo periodo per partecipare a un corso della Regione Lazio di computer che mi poteva essere utile anche nell'eventualità che nella Protezione civile, dopo il lavoro socialmente utile, uno potesse continuare, ma così non è stato. La conoscenza del computer non è che uno la sviluppa a 50 anni. Eh sì, 50 anni, parliamo del '97.⁷⁴

La crisi della Voxson e dell'elettronica italiana mise in luce quindi un'ulteriore contraddizione della figura tecnico-impiegatizia, specie all'interno del mondo fordista in trasformazione. Nonostante una formazione di livello specialistico e l'esperienza di lavoro all'interno di una grande azienda in uno dei settori potenzialmente più innovativi dell'economia italiana,

72 Intervista con Gerico Baldi, 4 dicembre 2012.

73 Intervista con Maria Paola Gonnini, 28 maggio 2013.

74 Intervista con Vincenzo Lamorte, 9 novembre 2012.

il tracollo di quel vivace tessuto industriale che appena vent'anni prima aveva consentito all'Italia di rilanciarsi dopo il secondo conflitto mondiale, sottolineò la precarietà del lavoro intellettuale nelle rinnovate condizioni produttive degli anni Settanta e Ottanta. La nuova divisione internazionale del lavoro, che emarginò l'Italia dai livelli più alti della manifattura *labour intensive*, prevedeva infatti nuove modalità di impiego, più individualizzanti e competitive, delle professioni di servizio, sia organizzative che di progettazione.

In un'azienda fordista, quale può essere considerata la Voxson fino agli anni della gestione Ortolani e al suo coinvolgimento nei meccanismi della finanza e dell'organizzazione in *holding* operante sui diversi livelli del capitalismo, era possibile la ricomposizione degli interessi della forza lavoro in maniera trasversale tra i reparti, con l'emersione di figure di spicco del sindacato tra tecnici e impiegati. Si è, tuttavia, visto come il fallimento di questa azienda abbia costretto alcuni dei dipendenti a una ricerca di ricollocamento spesso di tipo individuale, con il rischio di dequalificazione, oppure a subire disoccupazione di lungo periodo. Lo studio del lavoro tecnico e impiegatizio all'interno della Voxson, specie nella fase critica che portò alla chiusura dell'azienda negli anni Ottanta, permette quindi di elaborare un punto di vista specifico per comprendere i costi sociali della deindustrializzazione nell'elettronica italiana e, in parte, anche la fine della stagione di mobilitazione collettiva all'interno del mondo del lavoro.

