

Il Coordinamento nazionale donne FLM (1976-1984) – Storia di lotta di classe

Category: Consigli di Fabbrica, Interviste CdF, Resistenza n. 5/2021

scritto da Redazione di Resistenza | Maggio 2, 2021

Riportiamo il contributo che ci ha inviato un nostro simpatizzante, protagonista dell'esperienza dei Consigli di Fabbrica (CdF), in particolare dell'organizzazione delle operaie, negli anni '70.

Lo pubblichiamo perché è ricco di spunti e mostra la possibilità di trasformare ogni azienda pubblica e capitalista in centri locali del nuovo potere, di vita politica e culturale per le masse popolari del territorio. I CdF di ieri così come le organizzazioni operaie e popolari di oggi, sono la base di partenza del nuovo potere che noi comunisti dobbiamo far crescere e rafforzare a scapito del potere dei capitalisti, fino a rovesciarlo e a instaurare il socialismo.

La lotta di classe emancipa, ma da sola non basta. Una prima riflessione attiene alla necessità che le donne lavoratrici hanno di organizzarsi per far fronte a problemi "diversi" da quelli dei loro compagni di lavoro uomini. La partecipazione alla lotta partigiana contro il nazifascismo, alle mobilitazioni per la conquista dei diritti nel secondo dopoguerra hanno spinto le lavoratrici a prendere più coscienza delle disparità e discriminazioni che subivano. Le operaie hanno "scoperto" che il padrone le vessava e le sfruttava di più, che vivevano contraddizioni diverse e maggiori rispetto agli uomini.

L'emancipazione delle donne non può affermarsi compiutamente in una società borghese: solo nel socialismo riusciremo a superare anche le discriminazioni di genere e questo è il motivo per cui è importante legare al movimento comunista soprattutto le donne della classe operaia.

Detto ciò però, la classe che opprime è una sola, quella dei padroni e dei loro alleati (devoti a ogni santo e moneta), e stante le varie sfumature che l'oppressione di classe produce, è necessario sviluppare forme di lotta e di organizzazione che ci consentano di colpire uniti – uomini e donne – il nemico comune.

Una seconda, importante, riflessione che ricaviamo da una pur breve frase del contributo che vi proponiamo attiene alla necessità, da parte dei lavoratori, di organizzarsi fuori dal controllo del padrone.

La repressione aziendale è sempre più all'ordine del giorno e a fronte di ciò è importante darsi i mezzi per sottrarsi a spioni, crumiri e alle orecchie del padrone! Ad esempio, organizzando e valorizzando tutti quei momenti in cui gli operai si ritrovano fuori dal posto di lavoro. Al di là di quelli che sono i motivi per i quali gli operai si incontrano fuori

dall'azienda (per andare insieme allo stadio o per fare una gita in montagna) essi si ritrovano sempre a parlare della loro condizione: la lotta di classe e le contraddizioni che vivono riemergono sempre e inevitabilmente.

Darsi i mezzi per affrontare la repressione aziendale significa avere, innanzitutto, coscienza che il padrone (spesso di concerto con i sindacati di regime) agisce solo e soltanto per il proprio interesse e, in secondo luogo, significa guadagnare la fiducia necessaria a organizzarsi indipendentemente dai sindacati per far valere i propri interessi di classe mettendo in campo tutte le misure necessarie.

In definitiva, l'esperienza dei CdF, sia nei suoi aspetti positivi che in quelli che sono stati i suoi limiti, dimostra che senza una ramificata e capillare rete di organizzazioni operaie e popolari nelle principali aziende del paese, ogni discorso sulla presa del potere e sull'instaurazione del socialismo è vuota propaganda.

In una delle numerose interviste pubblicate nel libro *I Consigli di Fabbrica degli anni Settanta. La parola ai protagonisti*, una compagna che all'epoca lavorava in catena di montaggio alla FIAT Mirafiori ricorda che era "iscritta alla FLM senza essere iscritta alla FIOM, né alla FIM o alla UILM". In un'altra intervista, un'ex delegata del CdF della FIAT Mirafiori afferma "Il CdF in FIAT si è formato negli anni Settanta dopo la nascita della FLM che era l'organizzazione che riuniva tutti i sindacati metalmeccanici (FIM, FIOM e UILM). Sottolineo che la FLM non nacque per iniziativa dei dirigenti sindacali, ma dalle lotte operaie. La nascita del CdF in FIAT fu il risultato delle lotte promosse dalla FLM su spinta degli operai." Il Segretario Nazionale del P.CARC, all'epoca delegato del CdF della SAMPAS di Pieve Emanuele (Milano), nella prima delle sue due interviste testimonia che "A Milano esisteva l'attivo territoriale dei delegati della FLM, uno per ognuna delle zone", che si riuniva due volte al mese.

Il sottoscritto, all'epoca delegato del CdF della Belleli Industrie Meccaniche di Mantova, nella sua intervista racconta "venni a sapere dell'esistenza della FLM (N.d.R. era l'autunno del 1976): il progetto di un sindacato unitario dei lavoratori metalmeccanici, un progetto grandioso ma con gambe fragili, come risultò chiaro nella pratica qualche anno dopo. Ma, in quel momento, l'idea mi affascino: un sindacato che unisse tutti i lavoratori indipendentemente dalle appartenenze politiche".

Queste testimonianze focalizzano gli aspetti innovativi positivi della FLM sino a quando, nell'acutizzarsi dello scontro di classe della seconda metà degli anni Settanta, in particolare in occasione del licenziamento da parte della FIAT di 61 lavoratori particolarmente attivi e combattivi nell'ottobre 1979, la FLM (a prevalenza FIOM) della FIAT Mirafiori si accodò alle

posizioni della CGIL (vedi la svolta dell'EUR) e del PCI (vedi il compromesso storico), prendendo formalmente le difese dei lavoratori licenziati ma operando, nella sostanza, un distinguo tra "buoni" difendibili e "irriducibili" non difendibili (vedi la nota 4 a pag. 197 del libro).

In occasione dell'8 marzo, Giornata Internazionale della Donna ("la metà del cielo"), mi sono ricordato che nella FLM c'era il Coordinamento nazionale delle donne FLM (d'ora in poi: il Coordinamento). All'epoca i comparti del settore metalmeccanico a manodopera femminilizzata erano soprattutto l'elettronica, le telecomunicazioni e l'elettromeccanica leggera (cioè comparti produttivi di avanguardia per il successivo sviluppo del capitalismo italiano) mentre alla Belleli (caldareria e carpenteria pesanti, meccanica, ecc.) le donne lavoratrici non erano molte, soprattutto impiegate: segretarie di direzione, segretarie d'ufficio, dattilografe, contabili, generalmente non sindacalizzate salvo qualche encomiabile eccezione; perciò non c'era un coordinamento donne ma l'eco dell'esistenza di coordinamenti donne FLM a Milano, Roma, Genova, ecc. ci giungeva attraverso i canali sindacali e le reti di compagni delle varie organizzazioni e organismi comunisti esistenti all'epoca.

Stimolati dalla parola d'ordine della parità salariale fortemente sostenuta dal Coordinamento, nell'autunno 1977 la delegata dell'ufficio paghe ed io lanciammo in CdF la proposta di promuovere la costituzione di un "Comitato per la parità impiegati-impiegate". La proposta fu accolta, così diffondemmo un volantino davanti al palazzo uffici "Impiegate, lamentarsi non serve, bisogna organizzarsi", mentre la compagna delegata – attraverso il passaparola – organizzava incontri "clandestini" fuori l'azienda, a cui partecipavano una ventina di impiegate. Di fatto, il comitato per la parità ebbe vita breve, perché l'azienda si affrettò a fare le agognate promozioni di categoria per la maggior parte delle – allora – poche impiegate che, appagate, si acquietarono.

Sollecitato da questi ricordi, e per ragioni affettive e per orgoglio di appartenenza sindacale (conservo ancora le mie tessere FLM), ho cercato un minimo di documentazione che mi permettesse di rinverdire i ricordi in chiave di "battaglia per la memoria" degli anni Settanta. Il testo migliore che ho trovato al riguardo, e che consiglio a chi fosse interessato ad approfondire l'argomento nei suoi vari aspetti e sviluppi, è *Non è un gioco da ragazze. Femminismo e sindacato: i coordinamenti donne FLM* – Ediesse, 2009. Di seguito, riporto alcuni brani tratti dall'introduzione del capitolo "Il Coordinamento nazionale donne FLM (1976-1984) di Laura Verlese, cercando di fornire una specie di sommario essenziale.

"Tra il 1975 e il 1976, la questione femminile esplose nella FLM, che sino a quel momento aveva riservato alla "altra metà della fabbrica" riferimenti sporadici e spesso strumentali. Dopo il 1975, invece, la stampa sindacale e i documenti cominciarono a dedicare molta attenzione ai problemi delle

lavoratrici e delle donne, anche grazie alla caparbia attività di alcune donne attive all'interno della FLM. Il cambio di registro non era stato casuale: esso era dipeso dalla crescita del movimento femminista e dalla sua irruzione sulla scena pubblica e mediatica. (...) D'altra parte, era stato lo stesso sindacato ad avere subito, negli anni precedenti, delle profonde trasformazioni e ad aver elaborato concetti che, dal 1976, sarebbero tornati utili alle sindacaliste femministe per avanzare le proprie richieste" – pag. 23.

"Il successo della FLM, e in generale del movimento dei lavoratori, era legato alla nascita di una cultura sindacale di tipo nuovo, in cui erano centrali concetti come l'autogestione, la non delega, la democrazia diretta, il rapporto tra fabbrica e territorio" – pag. 24.

"All'interno del Coordinamento nazionale donne FLM, nato nel settembre 1976 e riconosciuto ufficialmente dalla FLM nel marzo 1977, si sviluppò una riflessione sul rapporto tra donna, lavoro e sindacato che si richiamava in maniera lampante ad alcuni aspetti della riflessione femminista (la presa di coscienza della propria condizione sociale, la liberazione della donna, la differenza femminile) e al filone del "femminismo sociale", orientato verso il coinvolgimento delle grandi masse femminili. Il Coordinamento organizzò e gestì convegni, seminari, riunioni, corsi per sole donne, stimolando una partecipazione femminile senza precedenti nella storia dei metalmeccanici" – pag. 25.

"Il Coordinamento ipotizzò la possibilità di realizzare la parità uomo/donna (sul lavoro, nei rapporti personali, in famiglia) attraverso la valorizzazione delle differenze. Grazie a questo nesso ideologico, le donne FLM realizzarono una importantissima sintesi tra i due concetti, apparentemente antinomici, di emancipazione e liberazione, specificando che non poteva esservi uguaglianza senza il riconoscimento della differenza (N.d.R.: di genere). Si trattava di una riflessione originale e coraggiosa, poiché gettava un solido ponte tra la cultura neofemminista, incentrata in Italia sul concetto di differenza, l'associazionismo femminile italiano nato nel secondo dopoguerra, fedele al tema della emancipazione, e la cultura operaia e sindacale basata sull'idea di uguaglianza" – pag. 27.

Orario di lavoro, professionalità, occupazione, organizzazione del lavoro, salute, servizi sul territorio (asili, consultori) furono temi di discussione e di conquiste delle donne FLM, che procedevano parallelamente alle battaglie nazionali per la legge sull'aborto e per la legge contro la violenza sessuale.

Questo breve articolo è dedicato alle donne lavoratrici e alle compagne insieme alle quali abbiamo lottato in quegli anni creando forme di contropotere proletario: l'altra metà del cielo.

Dante Goffetti, delegato FLM del CdF della Belleli di Mantova dal 1976 al

