

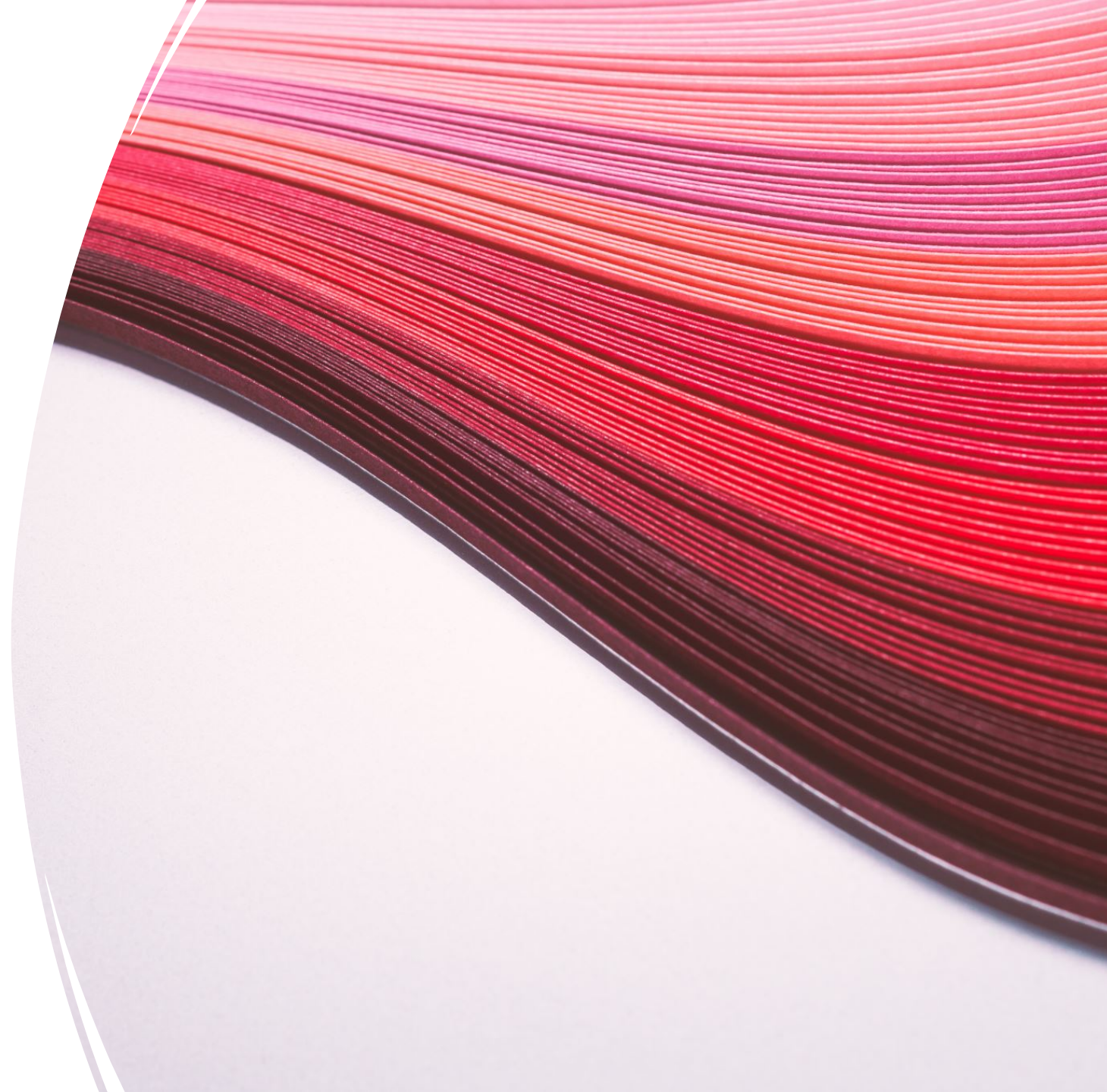
# **Le 150 ore: un'esperienza e una sfida che ci interrogano**

Proteo Fare Sapere-SPI e FLC CGIL  
31 gennaio 2022

---

**Fonti e voci di una  
storia diffusa troppo  
presto dimenticata**

Pietro Causarano  
(Università di Firenze)



# Fonti e voci plurali: la strategia per le 150 ore

---

- Simonetta Soldani: **panoramica storico-geografica**
- **Pluralità di fonti e pluralità di voci e testimonianze:** approfondimenti e esemplificazioni da parte di Monica Dati (seconda parte dell'intervento)
- Il mio compito: tracciare un **quadro** di questa pluralità di esperienze all'interno di una **strategia sindacale** ben evidente ma che si esaurisce nel corso degli anni '70, frammentandosi
- **Linee strategiche e fonti:** lo studio e la comprensione di un'azione in favore del superamento della deprivazione culturale dei lavoratori manuali e esecutivi

# Unità sindacale e contrattazione

---

- Sindacalismo unitario e obiettivi contrattuali: la nascita della **FLM** e la svolta dell'**assemblea nazionale dei delegati Genova** (settembre 1972)
- Stabilizzazione di un sistema di relazioni industriali in crisi dopo l'Autunno Caldo: **qualità del lavoro, organizzazione del lavoro, valorizzazione dei lavoratori**
- Il **sindacalismo industriale** riferimento degli anni '70: apogeo e crisi
- Due gambe portanti della piattaforma unitaria (poi allargata a tutti i settori industriali e dei servizi): **inquadramento unico operai-impiegati e diritto allo studio retribuito (150 ore)**

# Sindacato unitario, egemonia della FLM e contratti industriali 1973-74 (metalmecchanici, tessili, chimici)

---

- **Inquadramento unico:** nasce dal basso (siderurgia, metalmeccanica pubbliche) come nuova forma di classificazione del lavoro e valorizzazione della soggettività dei lavoratori, superando le tradizionali forme divisive
- **Crisi del modello taylor-fordista**
- **Mobilità professionale e nuova organizzazione del lavoro:** la nuova classificazione presuppone un nuovo disegno della divisione del lavoro (polivalenza, rotazione delle mansioni, crescita professionale, ecc.), negoziazione collettiva dell'i.u. e ruolo autonomo dei lavoratori, contestazione della tradizionale collocazione di status del lavoro manuale e intellettuale
- L'i.u. si lega contestualmente alla centralità di un nuovo approccio sindacale al tema della formazione culturale: **nuovi profili culturali dei lavoratori presuppongono un'organizzazione del lavoro capace di valorizzarli**
- Imporre ai datori di lavoro la **centralità della formazione in età adulta: le 150 ore e l'autonomia dei lavoratori**, la dimensione collettiva in cui inserire i bisogni individuali

# Autonomia culturale e formazione in età adulta

---

- Quali sono le principali linee strategiche iniziali attorno alle 150 ore?
- **Recupero dell'obbligo d'istruzione** (scuola pubblica, media inferiore)
- **Formazione sindacale dei nuovi delegati e dei quadri di base** (scuola media superiore, seminari universitari): storia e identità del movimento operaio; organizzazione del lavoro; salute, sicurezza e prevenzione
- Quello che non c'era nel 1972-75: le **differenze nei mondi del lavoro** (disoccupati, inoccupati, sommerso, marginalità); la **differenza di genere** (casalinghe, lavoro a domicilio, specificità della condizione della donna lavoratrice)
- Il **passaggio di metà decennio e il crescente disimpegno del sindacalismo industriale** dalle 150 ore (crisi economica, trasformazioni organizzative, indebolimento della rappresentanza unitaria): **150 ore proiettate sempre più fuori della fabbrica**