I CONSIGLI
rivista dei metalmeccanici
n. 27-28
agosto-settembre 1976

SEPARATEZZA TRA LA "CULTURA" E IL NOSTRO LAVORO

di Chiara Ingrao

L'attività di studio va costruita e programmata insieme con la struttura che dirige la lotta, creando continuità e scambio continuo fra i due momenti.

Come si gestisce il nuovo contratto? Questa domanda già nel '73 apriva nel sindacato un grosso dibattito, e faceva emergere — assieme alle grandi potenzialità di mutamento della organizzazione del lavoro e dei processi di qualificazione che apriva l'inquadramento unico — anche le difficoltà, le carenze nella nostra azione, negli strumenti organizzativi, nei livelli di elaborazione. Oggi, di fronte alla qualità nuova delle conquiste ottenute, la domanda sembra farsi sempre più urgente e diffusa, quasi — si passi il termine — più drammatica.

I gruppi dirigenti provinciali e di fabbrica si interrogano, verificano le esperienze fatte e scoprono le

proprie inadeguatezze, i « buchi » in termini di conoscenza della realtà produttiva e dei problemi, i dati che mancano, i libri che non si sono letti. Si parte con le ricerche, i questionari, le indagini, ma si sa anche che questi non sono sufficienti, e che il processo di crescita e conoscenza collettiva necessario per far marciare nei fatti una linea (la ricomposizione fra la lotta in fabbrica sull'organizzazione del lavoro e la battaglia più generale su occupazione ed investimenti) è lungo, articolato e complesso e che invece già nell'oggi, bisogna cominciare a dare delle risposte. E contemporaneamente si pongono al sindacato altri grossi interrogativi e problemi: sul ruolo delle istituzioni e delle forze politiche, sull'articolazione dei poteri dello Stato, in particolare rispetto all'intervento nell'economia, sui processi di democratizzazione e partecipazione che vogliamo aprire non solo in fabbrica ma anche a livello politico, e, non ultimo, sul ruolo stesso del sindacato, sulla sua democrazia interna, sull'unità, sull'autonomia.

Come ci si muoverà per affrontare questi problemi è argomento molto ampio di dibattito e va al di là dei limiti di queste riflessioni. È utile però, nel quadro di una fase di ripensamenti a cui va incontro il movimento sindacale e la FLM in particolare, affrontare alcuni problemi che riguardano il modo in cui si è posto finora la questione della conoscenza e della crescita dei quadri all'interno dell'organizzazione, gli strumenti anche organizzativi specifici che ci si è dati, e alcune contraddizioni fra la nostra impostazione politica complessiva e il modo in cui questi strumenti venivano gestiti.



Conoscenze « esterne »

In questi anni, ci siamo trovati di fronte, ad una complessità sempre maggiore dei problemi affrontati dal sindacato, ad un'estensione del campo di intervento che andava dalla fabbrica, al territorio, al « modello di sviluppo », allo Stato. I quadri del '68-'69, cresciuti sul confronto con il posto di lavoro, il gruppo omogeneo, la fabbrica, hanno dovuto fare i conti con linee rivendicative che sempre di più richiedevano conoscenze anche « esterne », dove l'esperienza diretta non bastava più e doveva unirsi anche ad una conoscenza più « astratta » e globale, sia pure da verificare anche questa alla luce della realtà in cui si opera.

Le stesse esperienze di fabbrica su occupazione ed investimenti son cresciute, sì (ma in quante fabbriche?) su una analisi di ciò che accadeva nei reparti, e di come venivano utilizzati gli uomini, le macchine, le modifiche organizzative e tecnologiche, ma hanno dovuto misurarsi anche su questioni come il mercato, le politiche di settore, le fonti di finanziamento; passare dal « come » produrre al molto più complesso « dove » e « cosa » produrre, e « in quale quadro », « con quali prospettive ».

Questo nuovo livello di conoscenza — e quindi la stessa elaborazione delle linee rivendicative — non è stato però patrimonio di tutti i lavoratori, né degli stessi consigli di fabbrica, se non nelle sue linee più generali, nelle sue impostazioni « di principio ». E si è assistito di fatto ad un restringimento graduale proprio dei livelli di conoscenza all'interno dei consigli, laddove la massa dei delegati gestisce l'intervento nei reparti e

mune, fra sindacato e « mondo della cultura ».

Il vizio di fondo, sta ancora una volta però nella *collocazione* che si è data a questo rapporto, e a queste esperienze di lavoro comune; sta ancora una volta nel dato della *separazione* in cui esse sono avvenute. Separazione, si è detto, dalla lotta, dalla realtà complessiva dell'organizzazione, dalla collettività operaia; e separazione anche, dall'altra parte, dal mondo della scuola nel suo complesso, dai luoghi di lavoro dove questi tecnici operavano, e quindi poi da ogni capacità reale non tanto di « produrre cultura » nel vuoto, ma di incidere laddove essa continua ad essere prodotta, di cambiare le strutture, di suscitare idee, far lavorare diversamente anche chi non è per scelta politica di classe dalla nostra parte, anche chi non ha voglia di fare il « volontario » insieme al sindacato.

Eppure solo così, solo se si rompono questi muri è possibile uscire dalla subalternità anche culturale, riaffermare veramente non una utopistica e pura cultura operaia, ma una capacità reale della classe di dar battaglia, di esercitare la propria egemonia.

Né ghetti, né fiori

E allora? Dobbiamo ricominciare da zero, negare tutto quanto si è fatto, abolire i « servizi » e rifondere tutto nel cogiuolo dell'organizzazione intesa comunque come capacità di dirigere, organizzare, lottare? Questa tentazione certamente c'è, ma c'è soltanto in chi in queste esperienze non ha mai creduto, ed ha sempre affermato dogmaticamente che « i quadri si formano solo con la lotta ».

Il nostro compito invece deve essere, quello di ripartire proprio dalle esperienze costruite, riverificarle, diffonderne la conoscenza e quindi anche riuscire ad aprire un dibattito di *tutta* l'organizzazione su questi temi; fare questo, però, in piena coscienza, poiché siamo oggi, anche su questo come su tanti altri fronti, ad un momento di svolta. Siamo in una fase in cui non ci si può più permettere il lusso di avere né ghetti né fiori all'occhiello. Ciò che finora è stato utile per aprire comunque un discorso, per produrre idee, per sperimentare e gettare dei semi, appare oggi troppo inadeguato rispetto alla vastità dei problemi da affrontare, al livello dello scontro,, alle nuove capacità di elaborazione e di intervento che dobbiamo costruire. E d'altra parte vediamo invece cominciare a nascere alcune esperienze di segno nuovo, non più marcate dalla separatezza ma prodotto di un impegno di tutta l'organizzazione, di una nuova coscienza che va affermandosi nell'insieme di un quadro dirigente: e penso alle ricerche condotte dalla FLM di Bologna, alla ricerca sulla coscienza di classe a Torino, ad alcune esperienze di 150 ore all'università sui problemi dell'organizzazione del lavoro e della ristrutturazione.

Anche sul terreno della formazione sindacale in senso stretto e delle 150 ore nella scuola dell'obbligo va detto che vi è stata una forte crescita sia quantitativa che qualitativa, e che se queste esperienze escono dall'isolamento possono portare al movimento un grosso patrimonio di lavoro, di proposte, di quadri.

« Salto di qualità », allora? La espressione è ormai così frusta che si esita a ripeterla. Certo è che il sindacato nuovo, quello dei Consigli, quello di cui — lo abbiamo scritto tante volte — i padroni hanno più paura, non può concepirsi come organizzazione statica, buona comunque solo per il fatto che esista, tesa a difendere dagli altri il proprio patrimonio di idee e di lotta e quindi incapace di riflessione autocritica, incapace di valorizzare le esperienze che fa ma insieme anche criticarle e mutarle. Non è questa certo la FLM, così come l'abbiamo concepita e costruita, così come la costruiamo giorno per giorno. Ed è questa FLM che deve oggi, saper chiedere ai suoi militanti di discutere non solo sui grossi nodi politici che abbiamo di fronte ma anche sul proprio modo di operare quotidiano, sul nostro essere, appunto, «sindacato nuovo », non solo perché abbiamo fatto i Consigli di fabbrica e le lotte e tutto il resto, ma anche perché mettiamo in moto sempre nuovi processi di democrazia e partecipazione, diversi rapporti anche fra noi e con la gente, mettendo insieme (e non separando) fatti e idee, lotte e cultura, mutamento della struttura e insieme del modo di vivere e di pensare, dei modelli culturali che abbiamo in testa.



iniziative di lotta, mentre la conoscenza reale e puntuale, complessiva, della fabbrica e del settore, le proposte di riconversione, lo studio e l'analisi delle strategie padronali e delle linee di tendenza del mercato o dell'intervento pubblico nel settore, è sempre più in mano a pochi « esperti » (non necessariamente ma spesso coincidenti con l'esecutivo o parte di esso).

Emerge qui una contraddizione acuta fra questo restringimento dei livelli di conoscenza e di elaborazione, e una linea politica invece che individua — correttamente — uno dei nodi fondamentali della risposta alla crisi proprio nell'allargamento delle conoscenze e della capacità di intervento, nell'estensione dei processi di democrazia e di partecipazione, nell'intervento dal basso sulle scelte di politica economica, sui processi di formazione delle decisioni, degli orientamenti, delle priorità. Non è stata forse centrata su questo la nostra battaglia contrattuale, non è questa la discriminante che poniamo con forza — anche in questa fase elettorale — « al quadro politico »?

Formazione e informazione

Denunciare questa contraddizione e iniziare quindi a lavorare per superarla, deve portarci, ad affrontare più correttamente anche il dibattito su quegli strumenti politico organizzativi che ci siamo dati finora come sindacato per diffondere ed accrescere le conoscenze fra i delegati e i lavoratori. E mi riferisco in particolare alle 150 ore, alla formazione sindacale, alla stampa, e a tutti gli altri strumenti di comunicazione, formazione, informazione, che vengono via via utilizzati per favorire e promuovere la crescita collettiva dei lavoratori. Sono quelli che comunemente vengono chiamati i « servizi » e sono non a caso, i settori più « femminilizzati » dell'organizzazione sindacale, marcando quindi una visione doppiamente distorta, perché da un lato nega alle compagne la capacità di dirigere in prima persona le lotte, dall'altra crea la separazione fra direzione del movimento e processi conoscitivi.

La contraddizione è grossa, allora: ci si batte per un allargamento dei « poteri di conoscenza e controllo » ma nei consigli di fabbrica questi poteri sono sempre più patrimonio di pochi, e contemporaneamente le sedi in cui potrebbe essere possibile riappropriarsene sono ghetti, sedi separate, prive di peso e di credibilità del movimento, così che le conoscenze sono sempre di meno « poteri » e sempre di più conoscenze astratte, libresche, individuali.

Individuali, appunto. Molto spesso il termine « conoscenza collettiva » è stato usato molto impropriamente. Non è infatti sufficiente che lo studio che si porta avanti nel corso 150 ore (o nel corso di formazione sindacale, o nel seminario universitario) sia studio portato avanti collettivamente dai partecipanti al corso perché di conoscenza collettiva si possa parlare; a maggior ragione se poi il delegato o il lavoratore che vi partecipano lo fanno a titolo quasi individuale, senza un rapporto organico con il Consiglio di fabbrica, con il consiglio di zona, con la propria esperienza di lotta. Non vi è infatti conoscenza collettiva che si possa concepire come distaccata dalla realtà in cui si opera e cioè privata del rapporto fra conoscenze, verifica delle conoscenze, lotta, riflessione sulla lotta compiuta e suoi risultati e ancora verifica collettiva nella pratica delle riflessioni fatte e così via.

Il « collettivo » di riferimento

È qui il carattere collettivo delle conoscenze elaborate in questi anni, sulla fabbrica, sull'organizzazione del lavoro, sull'ambiente; e non nel fatto puro e semplice che si fosse « tante teste insieme » e non una sola. Con questo non è che non vi possa essere conoscenza fuori dalla fabbrica, anche con i libri, anche in un'aula universitaria, anche in una scuola sindacale in mezzo alle montagne.

Tuttavia va chiarito sempre, prima e durante e dopo, che il rapporto fra quel momento di dibattito e il « collettivo » di riferimento che non può non essere per ciascuno dei partecipanti quello in cui opera, la realtà su cui può non solo studiare ma poi incidere, cambiare, verificare, (e può essere la fabbrica, ma anche il settore, il territorio, la zona se è quello il punto di riferimento che si sceglie). Il momento dello studio va quindi costruito e programmato *insieme* con la struttura che dirige la lotta, creando una continuità e uno scambio continuo fra questi due momenti, perché solo così si può garantire sia la crescita individuale dei quadri sia i processi di conoscenza collettiva, non solo nel movimento, ma all'interno delle strutture stesse del sindacato, dai consigli di fabbrica agli apparati e alle segreterie.

Riproporre in questi termini la questione significa certo ridiscutere il modo di lavorare della FLM; i rapporti unitari, la gestione della organizzazione, la formazione delle decisioni: significa cioè un dibattito che va ben al di là dell'utilizzo dei « servizi ». Significa anche, per un altro verso, riproporsi il problema del rapporto con la cultura più « tradizionale » e con chi la gestisce, e cioè intellettuali e tecnici. Anche in tal caso si deve partire prima di tutto da un ripensamento profondamente critico delle esperienze fatte. E non tanto di tutti quei casi in cui si è di fatto delegato ad intellettuali e tecnici elaborazioni e ricerche, accettando per buona la loro « cultura » anche se accademica e tradizionale; né del rifiuto che a volte si trova nell'organizzazione di ogni rapporto col mondo della cultura, quasi che essa fosse automaticamente borghese, e che dovesse emergere dalle lotte una negazione totale di tutto ciò che si è finora scritto e pensato. Entrambi questi errori sono pure presenti a volte nel nostro modo di operare, ma sono stati decisamente battuti, nel dibattito interno all'organizzazione, da una linea ormai affermata e che vede l'importanza di un rapporto organico di collaborazione, di confronto e verifica reciproca, nel lavoro co-