

## **Gianni Marchetto**

*Ex operaio FIAT e sindacalista CGIL*

Nei primi anni Settanta, un gruppo di compagni che gravitava attorno alla figura di Ivan Rondoni, che è stato uno dei padri dello studio dell'ambiente di lavoro e in più Professore di Psicologia del lavoro, s'interrogava sulla valenza di questi due termini: la soggettività e l'esperienza, ovviamente in chiave operaia. Alla fine, si approdò alle seguenti considerazioni: la soggettività stava ad un'istantanea così come l'esperienza stava ad un film. Nell'istantanea potevi scorgere un'espressione pensosa, ilare, dolorosa, ecc; nel film c'era un racconto, potevi leggere nel linguaggio drammaturgico per esempio un dramma. E ancora, come avviene questa esperienza? Ovvero un singolo soggetto, in un qualsiasi lavoro - dalla catena di montaggio fino a una maestra d'asilo - come fa esperienza?

Un soggetto fa esperienza attraverso quattro rapporti: il primo è il rapporto con la mansione; il secondo è il rapporto con la gerarchia; il terzo è il rapporto con i compagni di lavoro e il quarto è il rapporto con le organizzazioni in senso lato. A noi interessava ovviamente recuperare quel rapporto con le organizzazioni di classe, i sindacati e i partiti.

È possibile recuperare questa esperienza? Io rispondo di sì, utilizzando una particolare tecnica: dammi tutte quelle informazioni che mi permettano di sostituirti, senza che altri se ne accorgano. Su questo si fece il primo seminario delle 150 ore nel 1974 a Psicologia del lavoro, i cui atti sono pubblicati nel libro "L'esperienza operaia, coscienza di classe, psicologia del lavoro". Nel libro sono presenti quattro istruzioni di soggetti operai della Mirafiori.

Perché è importante questo recupero? Dice Ivan Rondoni: "All'inizio del Novecento Taylor aveva chiesto di creare una scienza che potesse permettere di utilizzare, non definitivamente ma in progress, quel 50% del valore della capacità, acquisita dagli operai lavorando, che io chiamo esperienza grezza, insieme al restante 50% della direzione". La comunità, non solamente scientifica ma l'intera società, aveva ignorato questa richiesta storicamente fondamentale. In caso contrario tutta questa esperienza andrà irrimediabilmente perduta, anche per l'impresa.

Il sottoscritto, non più tardi di un anno fa, ha provato a recuperare questa esperienza nei confronti di un operaio e di un delegato esemplare Beppe Bivanti della Microtecnica di Torino. A proposito, si veda la sua storia che è stata pubblicata in "Questione operaia". A noi interessava quindi leggere la sua esperienza. Ora, se uno mi dice che per soggettività s'intende la stessa cosa, la discussione è morta lì. Però è molto antica questa discussione. Per il sottoscritto, questo recupero dell'esperienza operaia e, ovviamente, di altre storie lavorative, ha oggi un valore strategico. Ovviamente, accanto ad un altro: il recupero o la riappropriazione di tutti quegli elementi tecnico scientifici oggi in mano agli istruttori. Per istruttori s'intendono tutti quelli che, appunto, fanno i tecnici e che preparano le istruzioni per gli esecutori, gli operai. Lo penso come un nuovo cambio di paradigma; alla pari di quello che avvenne alla fine degli anni Sessanta, con la conquista del tabellone nelle grandi produzioni di massa e della figura del delegato di gruppo omogeneo, che cambiò le mappe cognitive della maggioranza dei lavoratori, a fronte del fatto che il contesto oggettivo e la catena di montaggio rimase e, mi pare, rimanga ancora la stessa. A patto però, di essere consapevoli di tre questioni.

1. C'è bisogno di una salutare autocritica da parte di tutti coloro che furono protagonisti di quella stagione, nel senso di vedere i limiti di quella esperienza, che grosso modo si può così definire: diventammo tutti quanti dei bravi poliziotti e chi - come il sottoscritto - si misurò coi problemi della prestazione di lavoro, finì a fare il guardiano del 133 di rendimento.
2. Bisogna riconoscere che avevamo, chi più chi meno, delegato al solo inquadramento unico la carriera dell'operaio, oscurando invece quanto poteva sorgere dall'esperienza operaia e quindi, quanto dalla sua esperienza professionale allargata, poteva venire: ipotesi di maggior professionalità, nuovi modi di lavoro, le isole e quant'altro. Bisogna altresì riconoscere che all'operaio intraprendente restavano aperte sostanzialmente due strade: primo, diventare talmente bravo da passare dall'altra parte - lo dico senza nessun giudizio moralistico - passare dalla parte di coloro che, in una fabbrica, hanno il compito di costruire delle istruzioni per gli esecutori, oppure, seconda strada, diventare talmente bravo e passare a fare il sindacalista a tempo pieno.
3. La convinzione di essere approdati al livello della miglior liberal-democrazia, ergo i lavoratori devono avere il diritto di esprimere i loro giudizi, specie con il voto sugli accordi e sui contratti, la libertà di opinione.

A me pare che a questa concezione del tutto giusta occorra affiancare una strategia che si fondi sulla democrazia cognitiva, cioè sulla validazione consensuale. Quella pratica, che avvenne nei primi anni Settanta nelle officine della Mirafiori. Al “cambio svizzero” cosa significa però? Significa avere in mente di mettere al centro i lavoratori.

Quale cambio di paradigma? Occorre partire dal progettare una carriera dell’operaio, che vuol dire dare un nuovo significato alla produttività, fare il massimo con il minimo sforzo. Quindi, ciò significa riconoscere che gli operai sono delle persone pensanti che, se allenati, motivati, retribuiti alla maniera per esempio di un calciatore, possono dare molta ma molta più produttività.

Quali le condizioni perché ciò si avveri? Trovare lavoro e puntare alla sua redistribuzione; ridurre drasticamente la precarietà e la flessibilità in azienda; incentivare il lavoro di gruppo, è nel lavoro collettivo che si impara di più dai lavoratori più esperti; dare centralità al lavoro non nocivo, anzi coerente con la salute in senso complessivo, abbattendo tutte le forme di nocività conosciute, perché sono loro, gli ambienti inidonei, e non gli operai che, quando lo diventano, sono un peso sul rimanente degli altri operai e un costo sociale.

Se si vuole che un operaio dia il meglio di sé, occorre liberarlo dalle forme di gravosità, di costrizione - quindi alla Marchionne per intenderci - che, se non tolte, portano gli operai a un uso del tempo lontano dalla produttività. Lavoro riconosciuto come un produttore di esperienza grezza: se viene riconosciuto, significa un arricchimento complessivo dell’azienda. Lavoro riconosciuto dalla società come lavoro sociale: se viene riconosciuto, deve significare un salto nella scala sociale, quindi va certificato con un adeguato riconoscimento retributivo.

Da dove ripartire? Antonio Calabrò nel libro “Orgoglio industriale” ci dice che nel 2008, su 3.800 partite Iva a carattere industriale e manifatturiero, ci sono 4.600 multinazionali tascabili, che vanno dai 50 ai 500 addetti; 600 di queste, hanno più di 500 addetti che, forse – egli ci dice - ci tireranno fuori dalla crisi.

Io, allora, mi chiedo alcune cose. Ma chi le conosce queste aziende? Cosa producono e per chi? Cosa fa il sindacato, posto che ci sia? È una bestemmia pensare di poter costruire, a sinistra dei sindacati, un archivio di queste aziende, per portarle ad onore del mondo e per tentare di farle mettere in contraddizione con il resto delle imprese? Magari prima che la crisi sia occasione di adeguamento alla normalità rappresentata dalla recessione, per tentare una sorta di alleanza dialettica con il movimento dei lavoratori? Non fosse altro perché, in questo campo, vi sono senz’altro le possibilità di un conflitto più avanzato e non solo sulla difensiva.

Inoltre, l’Assolombarda ha censito in Lombardia 60 aziende esemplari, che fanno parte di un altro archivio: “L’industria italiana cambia volto, ricerca 530 imprese, conoscenza e crescita, le nuove strategie dell’impresa e del sistema Confindustria del centro studi progetto focus group”. Di queste imprese si sa il nome, l’ubicazione, il prodotto, il mercato?

Finisco dicendo una cosa abbastanza polemica nei confronti del mio sindacato. Io non vedo, per esempio, la FIOM impegnata in questo recupero di esperienza operaia che, per gran parte, si esprime nei suoi quadri, i quali, nel bene e nel male, continuano a fare accordi. Né so quale conoscenza abbia delle imprese esemplari. Stessa identica cosa la dico per la CGIL e, maggiormente, per gli altri sindacati. Io la penso così e penso che non siamo messi bene. Grazie.