



giunti ad alcun patto scritto che in qualche modo ne riconoscesse ufficialmente il ruolo. Il fenomeno « delegati » è dunque assai più esteso di quanto risulti (si parla di circa 5.000 delegati in tutta Italia) e insieme assai più contraddittorio e complesso. Si tratta ancora di una nebulosa che va prendendo corpo, ma non si sa ancora quale sarà la sua configurazione quando si stabilizzerà.

Gli accordi scritti sono in generale deludenti: alla lettura dei protocolli che riconoscono i delegati si resta in molti casi addirittura in dubbio se realmente sia stato strappato qualcosa di diverso da un semplice allargamento di competenze delle vecchie Commissioni Interne o dall'estensione dei Comitati Tecnici Paritetici. La loro denominazione è varia e tendenzialmente riduttiva rispetto alle loro competenze di fatto: si parla di « esperti » (alla Fiat), di delegati di cottimo (Cucirini Cantoni, Singer, Corni, ecc.), di delegati sindacali di reparto o di linea per es. (Castor, Pirelli), di Sezione Sindacale Aziendale rappresentata da delegati di reparto (per es. Impes) o ancora di Comitati sindacali di reparto (per es. Marzotto), di Commissioni o Comitati composti di rappresentanti dei reparti (per es. Italsider, Tessili biellesi), di delegati veri e propri, senza aggettivi (Siva, Indesit, Ignis, Rex, ecc.). Anche la nomina dei delegati avviene in forme assai diverse: vi sono casi di semplice « distacco » di alcuni membri della C.I. perché assolvano funzioni di più diretto controllo nei reparti (per es. Michelin, Pirelli, Nuovo Pignone); casi in cui il Comitato Cottimi, composto sempre di membri di C.I., può designare, ma solo di volta in volta, un lavoratore fra quelli direttamente interessati alla specifica tabella controversa (per es. Fatme di Roma) oppure designazioni dei sindacati provinciali (Corni, Indesit, Ignis-sud), e infine elezione diretta da parte dei lavoratori, unitaria (Castor, Singer, Siva, Cucirini, Marzotto, Italsider) o sulla base di liste differenziate per sindacato (Tessili Biellesi, ecc.). Anche quando i lavoratori sono direttamente chiamati in causa per la elezione dei delegati, comunque, le formule adottate sono spesso quanto mai equivoche, addirittura contorte: in molti casi si parla infatti di elezione diretta ma nello stesso tempo di designazione dei sindacati, nel senso che questi dovrebbero ratificare l'indicazione degli operai, oppure nel senso che sono i sindacati a dover preparare le liste dei candidati, ciascuno la propria, perché fra questi nominativi, e solo fra questi, secondo una prassi paritetica e ancora non-unitaria, vengano scelti i nomi dei delegati da eleggere. Si tratta sempre, in sostanza, di un compromesso che, dietro la pressione unitaria di una base scarsamente sindacalizzata, è stato poi raggiunto con il padrone. Il quale, quando non può resistere alla richiesta del delegato, cerca di imbrigliarlo nei regolamenti procedurali, ne chiede la legalizzazione da parte del sindacato, per fargli perdere il carattere di espressione diretta della base, la forza, dunque, e l'autonomia che più di ogni altra cosa lo rendono pericoloso. Ma si tratta di compromessi stabiliti anche fra le Confederazioni sindacali, perché la Cisl, e soprattutto la Uil, hanno generalmente preteso

la designazione del delegato da parte dell'organizzazione, o almeno le liste differenziate, per giungere a una rappresentanza paritetica nei nuovi organismi, nel timore di vedere ridotta la propria presenza e in sostanza di veder indebolita la propria « sigla ».

Gli accordi si presentano estremamente riduttivi anche dal punto di vista della definizione delle funzioni che i delegati sono chiamati a svolgere: generalmente tendono ad assegnar loro un semplice diritto di intervento — accanto alla C.I. — nelle procedure conciliative previste per regolare le controversie che nascono sulla quantità di produzione richiesta, sulla cadenza delle linee, sugli organici. In sostanza, un diritto di controllo contrattuale, quasi fossero nulla più che una C.I. di serie B o organismi tecnici di consulenza, istituiti al fine di evitare l'insorgere di un conflitto di base — strumenti di mediazione, insomma, o meglio di compromesso a basso livello.

Nonostante questa fitta rete di norme dettagliate e complesse da applicare, la realtà — dicevamo — è andata generalmente parecchio oltre il dettato degli accordi, che dunque hanno avuto solo il valore di una prima affermazione di principio. E questo grazie alla spinta dei lavoratori stessi che hanno sovrapposto soluzioni di fatto a quelle « giuridiche ». È il caso della Pirelli, per esempio, dove il primo accordo, stipulato nel dicembre del '68, prevedeva soltanto l'istituzione di un Comitato cottimi composto da tre membri della Commissione Interna, integrato di volta in volta da un rappresentante dei lavoratori interessati. Ma — ecco la realtà che scavalca le norme — nel corso della lunga vertenza sono stati eletti di fatto 920 delegati di reparto, sia pure su liste presentate dai tre sindacati, come risultato delle riunioni di reparto organizzate per eleggere il proprio rappresentante presso il Comitato del cottimo. E poi è seguito un nuovo accordo — nel novembre del 1969 — che ne ha riconosciuto 70, delegati permanenti di quelli eletti di fatto.

Alla Marzotto, per citare un altro esempio, le numerose riunioni del Consiglio, in cui si incontrano i 156 delegati — eletti direttamente, senza liste precostituite dai tre sindacati — hanno già mostrato una potenzialità politica unitaria che tende ad annullare la definizione dell'accordo che li vorrebbe semplice ramificazione del sindacato provinciale. Così come hanno scavalcato i confini dei limitati poteri che ufficialmente erano stati loro attribuiti: controllo dei sistemi di cottimo e segnalazione alla C.I. dei problemi che insorgono in merito alla condizione operaia. Di fatto, a soli 10 mesi dalla loro istituzione, i delegati del grande complesso laniero hanno già presentato — direttamente — ben 38 piattaforme rivendicative.

Alla Fiat i 56 delegati di linea, che secondo l'accordo stipulato nel giugno scorso (senza dubbio uno dei più arretrati) dovevano esser designati dai sindacati, sono stati in realtà eletti dai delegati di squadra (rappresentanza di fatto, direttamente espressa — a centinaia — dalla base) e poi recepiti dalle organizzazioni. E qui — come racconta il gruppo di operai che partecipa alla tavola rotonda pubblicata nelle pagine di questo numero del

*Manifesto* — sono stati già creati il Consiglio di fabbrica e numerosi Consigli di officina. Il riferimento agli accordi scritti diventa insomma sempre più tenue, ed è ormai difficile in molti casi distinguere le aziende che hanno in qualche modo regolamentato la nuova figura del rappresentante operaio da quelle che l'hanno solo subita nella pratica. Alla Rhodiatoce, per esempio, i delegati non solo sono stati eletti, al di fuori di ogni accordo scritto, ma di fatto anche riconosciuti dalla direzione aziendale, la quale ha dovuto accettare che essi partecipassero, assieme alla C.I., alle trattative sui problemi dei singoli reparti.

## Crescita di una coscienza collettiva

In sostanza, ci troviamo di fronte a un braccio di ferro fra operai e padrone, e benché sia presto per dire come si risolverà, già ora è possibile registrare un po' dovunque l'instaurarsi di una prassi che, lungi dal ridurre i delegati a meri strumenti tecnici, li ha resi agenti di una contrattazione di base permanente, sconosciuta alla tradizione. Il fatto è che la spinta per conquistare i delegati è una spinta reale, autenticamente operaia, non indotta da una decisione di vertice, e tende a scavalcare gli accordi stabiliti fra sindacato e padrone, superando nei fatti le diffidenze che inizialmente molti gruppi (Potere operaio, per esempio e molti Comitati di base) avevano manifestato nei confronti dei delegati nel timore che si trasformassero in strumenti di mediazione e di ingabbiamento delle lotte.

È una spinta che nasce come conseguenza di una lotta che ha portato i lavoratori a prendere coscienza di un fatto determinante: che l'organizzazione capitalistica del lavoro non è un dato imm modificabile, che l'operaio non è la rotella passiva di un meccanismo oggettivo di cui gli sfuggono le leggi, da accettare così come è e da cui ci si può difendere solo con la richiesta di una monetizzazione della fatica. Che, al contrario, l'arma di cui dotarsi è la conquista di un potere che *contesti*, immediatamente, a partire dalla fabbrica, l'organizzazione produttiva, i suoi modi, le sue cadenze, la sua stessa quantità, al di là dei limiti delle acquisizioni contrattuali.

I delegati nascono infatti come esigenza di controllo della normativa del cottimo, che altrimenti rimarrebbe inoperante, e in taluni casi (alla Fiat, per esempio, e alla Cucirini Canton) giungono a imporre un vero e proprio rallentamento della produzione. E come esigenza di controllo sui passaggi di qualifica, per impedire le assegnazioni unilaterali, spezzare il dispotismo discriminatorio della gerarchia aziendale, contrastare il tentativo padronale di avallare la dequalificazione come conseguenza « obiettiva » dei moderni processi tecnologici. Proprio queste funzioni cui già oggi i delegati assolvono — e che sono nuove rispetto a quelle esercitate tradizionalmente dal sindacato — spiegano perché essi non siano nati come risultato di una delega dell'organizzazione provinciale o della C.I., come loro rappresentanti presso la base, come nuovi canali di comunicazione di una politica immutata, ma come cre-

scita di una coscienza collettiva della forza operaia, diretta conseguenza della lotta. Del resto la controprova di questa caratteristica sta nel fatto che laddove gli operai questo nuovo potere non l'hanno conquistato davvero, dove la lotta non c'è stata o è subito rifluita, dove la sfera contrattuale non si è allargata, il delegato non è nato o è rapidamente scomparso: perché non nasce e non regge per virtù di una volontà astratta.

In secondo luogo, quale che sia la regolamentazione imposta dagli accordi, il delegato — quello di fatto, ma in pratica anche quello « riconosciuto » — nasce come espressione del tentativo della classe di operare una sua ricomposizione a partire dal raggruppamento organico — il gruppo produttivo omogeneo, la squadra, il reparto — che da collettivo di lavoro diviene collettivo di lotta, secondo una articolazione che l'organizzazione di classe non aveva più avuto dai tempi dei Consigli operai del primo dopoguerra e dei commissari di reparto del secondo.

È su questa base che — anche quando l'iniziativa del delegato rimane chiusa nel mero ambito della prassi sindacale — esprime di già un fatto nuovo: si crea cioè un sindacato nuovo, che ignora le divisioni di vertice e trasforma il processo unitario diplomizzato in rifondazione di un'organizzazione che parte dal basso. Non solo: ma con l'emergere dei gruppi omogenei, reparto per reparto, emerge anche la coscienza che l'organizzazione del lavoro imposta può, se rovesciata nelle sue valenze, diventare l'organizzazione degli operai che si struttura su basi naturali e non più astratte — come quelle « rappresentative » della C.I. — o esterne — come quelle che risultano dalla ramificazione dei sindacati provinciali. In termini strettamente sindacali questo significa già modificare la prassi tradizionale della contrattazione che viene ricondotta alla base, al di fuori di ogni mediazione, rendendo agenti, anche se formalmente non riconosciuti, gli stessi lavoratori interessati. La disputa attorno ai modi di nomina del delegato — se debba essere eletto dagli operai o designato dall'organizzazione — acquista in rapporto a questo fatto tutta la sua importanza: il delegato deve infatti « rispondere » agli uni e non all'altra del suo operato, deve poter essere revocato dai suoi compagni di lavoro in ogni momento e non lasciato in carica per forza di regolamento. Pena il suo snaturamento.

I delegati sono dunque soltanto l'espressione di un processo di rinnovamento sindacale? Certo, possono essere solo questo, e in taluni casi questo solo sono rimasti. Ma è un fatto che essi non si esauriscono nei loro compiti immediati ma esprimono — e di questo una parte dei lavoratori sembra stia prendendo coscienza — anche una potenzialità diversa: quella che deriva loro dal costituire il primo embrione di un'organizzazione diretta della classe che, proprio in quanto tale, rifiuta le limitazioni istituzionali proprie al sindacato, avanza una complessità di esigenze che questo non può soddisfare e in prospettiva è portata ad assumere il carattere di un nuovo potere, che annulla in sé ogni distinzione indotta fra la dimensione politica e quella sindacale. E che inoltre tende, almeno nelle situazioni

più avanzate, a strutturarsi in modo da istituire collegamenti che evitino l'isolamento delle squadre, fra delegato e delegato — i comitati di reparto, i consigli di officina e di azienda — e ad impadronirsi così di una visione generale dei problemi. E questo è già, di per sé, indipendentemente dal carattere delle funzioni che questi organismi per ora esplicano, un fatto politico: perché si tratta della costituzione di una rete democratica nuova, attraverso cui la classe operaia si ripropone come agente politico, in base a un proprio potere diretto, al di fuori della rete democratica istituzionale. Un significato che la Confindustria non ha mancato di cogliere, quando ha recentemente accusato i lavoratori di voler sostituire, attraverso l'organizzazione dei delegati, il potere operaio a quello delle costituzionali rappresentanze della democrazia delegata.

Si tratta già, dunque, dell'embrione di un nuovo stato in gestazione, dell'articolarsi di un potere politico alternativo, cioè di una struttura finalizzata alla trasformazione dello stato? Siamo ancora ben lontani da questo: ma non cogliere il significato che i nuovi organismi hanno potenzialmente in questo senso, non lavorare perché siano posti in prospettiva in grado di esprimerla, significa rifiutare, teoricamente e praticamente, ogni ipotesi strategica che faccia della classe operaia l'asse su cui fondare il processo rivoluzionario. Per questo è importante analizzare quale è stato l'atteggiamento del movimento operaio organizzato nei confronti del fenomeno delegati, guardare a come esso ha operato per eliminarne i limiti e le incertezze.

## Scontro fra due concezioni

La CGIL, ma anche la FIM-CISL, ha assolto senza dubbio nei confronti dei delegati ad una funzione di sollecitazione; anche se poi, di fronte alla crescita del fenomeno, che si è subito caricata di una spinta di base in gran parte incontrollata, essa ha assunto una posizione non univoca. Bisogna tener conto, per capire l'intreccio fra spinta spontanea operaia e decisione sindacale, che i delegati sono sorti prevalentemente nelle zone dove più basso è l'indice di sindacalizzazione dei lavoratori, dove più recente è per essi l'esperienza industriale: Torino, sede oramai della massa operaia più priva di tradizioni perché così largamente composta di immigrati meridionali, e il Veneto dove le maestranze sono prevalentemente costituite da ragazze da poco immesse nella produzione o da operai che portano ancora fortemente l'impronta della recente origine contadina. È significativo che a Milano, invece, se si eccettua la Pirelli, il fenomeno delegati sia così poco cresciuto, quasi assente dalle grandi aziende metalmeccaniche, tradizionali roccaforti del sindacato.

Di fronte a questa spinta la CGIL ha risposto in modo diseguale: in alcune provincie, aprendosi ai nuovi apporti, evitando, sia pure non sempre e non subito, di chiudersi in una difesa conservatrice del proprio orto; in altre, respingendo con fastidio ogni dialettica. L'atteggiamento — dicevamo — non è stato univoco: ché, proprio in quanto la creazione dei delegati rimetteva in

discussione il modo di essere del sindacato, ha aperto un dibattito, se non addirittura uno scontro, fra due concezioni: una vecchia, angusta, che ha sin dall'inizio cercato di ridurre i nuovi protagonisti della lotta aziendale a meri strumenti dell'organizzazione esistente, una altra, più coraggiosa, che ha subito inteso come essi fossero l'occasione per una rifondazione, unitaria e democratica, del sindacato. È una dialettica che è ben lungi dall'essersi esaurita e che tuttora lascia aperto all'interno della confederazione e delle camere del lavoro — e non solo della CGIL — un travaglio destinato ad incidere fortemente nel futuro.

Negli articoli apparsi su un recente e interessante Quaderno di *Rassegna sindacale*, interamente dedicato al problema, possono cogliersi i tratti dell'atteggiamento assunto dalla CGIL nei confronti delle nuove istituzioni operaie. Ufficialmente esse vengono definite « nuovi strumenti aziendali del rapporto sindacale-lavoratore », nel senso di « rete dal basso », « nuova leva di massa », « nerbo di classe di un movimento rinnovato ed unito ». Ma immediatamente, accanto all'esaltazione della nuova conquista, si mettono le mani avanti per denunciare tutti i pericoli in cui essa potrebbe incorrere ove non si collegasse saldamente col sindacato. È Giunti, responsabile per l'organizzazione nella segreteria nazionale della CGIL, che si incarica di elencarli tutti: aziendalismo, corporativismo, chiusura di fronte all'orizzonte dell'iniziativa generale di classe, ripetizione — ritenuta evidentemente tutta negativa — del ruolo degli *shopstewards* inglesi. Ma il tema dei « pericoli » domina anche le affermazioni di Novella e di molti altri dirigenti confederali, che unanimemente insistono sulla necessità della tutela sindacale dei delegati. Ma collegamento o cattura? Novella parla di « direzione », che dovrebbe esser affidata al sindacato: in caso contrario, ove essa cioè fosse « affidata ad un'istanza (i Consigli e le loro eventuali articolazioni) il cui respiro politico-sindacale non va molto al di là dei cancelli della fabbrica », i delegati rischierebbero di chiudersi nelle ristrettezze dell'aziendalismo. E più esplicitamente Didò afferma che il collegamento con la classe essi possono trovarlo esclusivamente in quanto si saldino « all'organizzazione di classe, la quale esiste, fatta oggi da tre Confederazioni che sono una realtà ». Il superamento del loro limite corporativo, insomma, i Consigli non lo possono trovare in una loro autonoma struttura di coordinamento (a livello internazionale, regionale o anche nazionale), ma solo nello stretto collegamento con il sindacato, l'organizzazione di classe quale storicamente si è configurata, e cioè CGIL, CISL e UIL, considerate quasi un imbuto entro cui convogliare tutte le istanze di base dei lavoratori, perché le sole attrezzate a gestire l'espressione extraaziendale. La classe, in sostanza, si identifica col sindacato, non ha, rispetto a questo, alcuna autonomia perché è — di per sé — corporativa e aziendalistica.

Questo problema della direzione dei nuovi organismi operai non è astratto: già ora esso determina, almeno nelle situazioni più avanzate, laddove essi tendono a darsi una propria autonoma struttura (propria presi-

denza nelle riunioni del Consiglio, proprio giornale, diritto di autoconvocazione e di scelta dell'ordine del giorno), tensioni e conflitti. Valga per tutti quanto in proposito afferma, sempre su *Rassegna Sindacale*, Corrado Perna, in riferimento all'esperienza della Montedison (Petrochimica) di Porto Marghera: « Alcuni reparti alla Petrochimica — riferisce Perna, che pure appare fra i dirigenti sindacali più aperti a cogliere il nuovo di cui i delegati sono portatori — hanno posto l'esigenza di una direzione autonoma del Consiglio dei delegati rispetto al sindacato e alla C.I. Si è teorizzata, cioè, la necessità, quale momento di crescita e di maturazione della nuova organizzazione operaia, di una direzione espressa direttamente dai delegati e che si collochi in posizione dialettica con le altre due componenti: C.I. e sindacato. Queste posizioni vengono da due reparti dove opera, con un certo seguito personale, un gruppetto che fa capo all'Unione dei comunisti italiani (m.l.). Nell'ambito del Consiglio queste posizioni sono state respinte, anche se attorno alla tematica proposta non si è sviluppato un dibattito ampio sul terreno politico. Si sono respinte posizioni più sul piano della fuga in avanti rispetto ad una esperienza nuova, che su quello del chiarimento della negatività di una trasformazione dei nuovi organismi in momenti burocratici e cristallizzati: e soprattutto in strumenti che, *anziché risolvere il problema della saldatura fra massa dei lavoratori e sindacato di tipo nuovo, lo avrebbe portato indietro creando una divisione istituzionale fra organizzazione operaia espressa dal basso — nuova, unitaria — e sindacato.* »

## Premessa a una strategia politica

In sostanza la CGIL dunque oppone un reciso « no » alla richiesta dei consigli di diventare altra cosa, sia pure non contrapposta, ma dialetticamente collegata, dai sindacati. E questa è praticamente la stessa posizione che assume l'ala rinnovatrice del sindacato che avverte il rischio che i delegati si riducano a semplici strumenti di comunicazione, e quindi di controllo del sindacato sui lavoratori, e perciò mettono in guardia contro la tentazione di concepirli come « rappresentanti del sindacato in fabbrica », come pura maglia di una rete organizzativa più capillare ed efficiente di quella esistente. Ma nel contempo sono disposti ad ammettere una loro maggiore autonomia solo in quanto matrice di unità e in quanto « struttura intermedia fra lavoratori e sindacato ». Siamo sempre, come si vede, ad una concezione tutta interna alla preoccupazione sindacale, in definitiva a un tentativo di « cattura », sia pure in forme più mediate, del delegato. In nessuno, salvo in alcune voci isolate, si affaccia l'ipotesi che i nuovi organismi operai possano costituire la premessa di una strategia politica di più ampia portata, di una strategia che si proponga la conquista non solo di « più potere in fabbrica », ma « del potere ». Ma il dato più significativo dell'atteggiamento sindacale nei confronti del fenomeno delegati sta forse, al di là

delle affermazioni, nei risultati che da questo punto di vista sono stati ottenuti dalla più prestigiosa lotta di categoria di quest'autunno: quella dei metalmeccanici. Il contratto nazionale non vi fa neanche cenno. Né avrebbe potuto farlo, in quanto nessuna richiesta in questo senso era stata avanzata nella piattaforma rivendicativa presentata alla controparte. Nel documento conclusivo delle trattative si parla invece di permessi retribuiti da concedersi a un rappresentante per ciascuna organizzazione sindacale nelle unità produttive che occupano da oltre 40 fino a 200 dipendenti, di uno ogni 300 in quelle fino a 3.000 dipendenti, di uno ogni 500 in quelle superiori ai 3.000. Quanto si è ottenuto è in sostanza solo il riconoscimento di una rappresentanza sindacale di base rigidamente paritetica e nulla si dice per chiarire se essa debba esser eletta solo dagli iscritti o da tutti i lavoratori, o meglio se debba essere eletta o semplicemente designata dalle organizzazioni. La giustificazione ufficiale che è stata adottata per spiegare questa lacuna è che l'istituto del delegato è tuttora in via di formazione, deve essere conquistato sul campo, che non se ne possono codificare le funzioni per non ossificarne in anticipo le potenzialità. Potrebbe apparire un argomento valido. Ma allora perché quelle norme sui rappresentanti sindacali, che già prefigurano di fatto un certo tipo di delegato, emanato dall'attuale, esterna, struttura sindacale?

Va osservato, inoltre, che si tratta, curiosamente, di una motivazione opposta a quella avanzata in polemica con i gruppi di *Potere Operaio* e di *Lotta Continua* nel corso delle lotte aziendali della primavera quando fu proprio dalla FIOM rivendicata la necessità di strappare, con riconoscimenti sia pure parziali e limitati, una prima ammissione di principio in materia di delegati. Con in più la considerazione che adesso, a differenza di allora, l'esperienza è andata assai più avanti e la crescita dei delegati è in atto un po' da per tutto nelle grandi aziende sull'onda di una spinta autenticamente di base. L'aver evitato ogni riferimento alla figura del delegato ed aver imboccato la strada di un riconoscimento dei soli rappresentanti di reparto per ognuno dei tre sindacati appare dunque piuttosto una scelta che una prudente e voluta astensione: la scelta, cioè, di una riduzione alla dimensione puramente sindacale delle nuove rappresentanze di base. Non ci si fraintenda: la FIOM è stata in questi mesi l'ala marciante del rinnovamento sindacale ed è in gran parte per suo merito che i delegati sono sorti in molte aziende. Non solo, è merito della FIOM anche quello di essersi battuta per una concezione della SSA e dei « comitati unitari di base » assolutamente non verticistica, ma anzi tale da presentare più che altrove i caratteri di rifondazione dal basso del sindacato; tanto che ai Cantieri di Palermo, per esempio, dove il comitato era stato formato attraverso la nomina dall'alto di 10 rappresentanti FIOM, FIM e UILM, si è avuto il coraggio di scioglierlo per imporre una più corretta e democratica prassi di designazione. Ma qui vogliamo sottolineare un altro aspetto della questione: anche la parte più avanzata della CGIL non ha voluto vedere

nei nascenti Consigli un'istituzione distinta (non contrapposta, sia chiaro). Sicché anche il Convegno nazionale sui delegati, organizzato prima dell'estate dalla FIOM, sebbene abbia insistito sulla necessità di una loro distinzione dalla C.I., di una loro elezione diretta da parte di tutti i lavoratori, si è però concluso indicando la necessità di « arrivare a forme di ratifica sindacale unitaria del delegato eletto », che deve essere strumento « per la costruzione di un tipo nuovo di sezione sindacale ».

Riecheggiano in tutte queste ansie di sindacalizzare il fenomeno delegati, accenti analoghi a quelli che animarono la polemica che oppose nel primo dopoguerra la CGIL a Gramsci. Buozzi, allora segretario della FIOM, continuò a ventilare il rischio che i Consigli operai in via di formazione potessero « scompaginare » il sindacato creando un pericoloso dualismo nelle fabbriche, mentre Tasca, nella sua relazione al Congresso della Camera del lavoro di Torino nel maggio del 1920, insistette sulla necessità di reinserire il movimento consiliare nell'ambito del sindacato, della sua tutela, della sua direzione. Gramsci — come è noto — rispose duramente a Buozzi, sostenendo che « la creazione di nuove istituzioni operaie a tipo sovietista non diminuirà la potenza delle istituzioni attuali ma invece darà loro una base permanente »; e a Tasca, accusandolo di misconoscere l'originalità dell'autonomia del Consiglio di fabbrica, « venendo così in aiuto degli opportunisti e dei riformisti che hanno sempre tentato di snaturare il Consiglio di fabbrica, che tende a portare la lotta di classe fuori del terreno della legalità industriale, richiamandosi alla 'disciplina' burocratica, cioè ponendosi come custodi della legalità industriale che significa codificazione di fabbrica dei rapporti fra sfruttatore e sfruttato ». « Ogni tentativo di subordinare il Consiglio al sindacato — concludeva — non può che essere reazionario ».

Certo, la posizione attuale della CGIL è assai diversa: non solo oggi, contrariamente ad allora, essa si batte, sia pure con le reticenze che i rapporti unitari di vertice le impongono, perché i delegati siano espressione di tutti i lavoratori e non dei soli iscritti e si pronuncia per la loro elezione diretta anziché per la designazione dell'organizzazione (anche se sottolinea comunque la necessità di una ratifica e di una tutela); ma, soprattutto, la linea complessiva del sindacato oggi è diversa da quella nettamente riformista di allora. Ma come non riconoscere che anche oggi — e potremmo dire inevitabilmente, al di là di ogni volontà soggettiva — il sindacato mantiene una sua ambiguità, una sua bivalenza, che non può essere sciolta attraverso la semplice definizione teorica di un suo ruolo istituzionale non interno al sistema? Non si tratta di operare una distinzione a priori e senza dubbio schematica fra un sindacato finalizzato per sua natura al compromesso e una organizzazione che direttamente esprime la classe — come i consigli dei delegati — capace invece, di per sé, di rappresentare il momento della conflittualità permanente, la contestazione della legalità, l'insubordinazione verso il sistema. Perché è vero che, anche se storica-

mente il sindacato si è caratterizzato come strumento puramente negoziale, le nuove, più estese e complesse forme di sfruttamento dalla fabbrica alla società potrebbero oggi indurlo a una maggiore politicizzazione. Ma proprio perché questo si verifichi non vi è forse bisogno di lasciare aperta, e anzi di dare tutto lo spazio possibile, a una permanente dialettica tra classe e sindacato? Ha ragione Vittorio Foa quando scrive che « l'attività sindacale, proprio in ragione della sua bivalenza, costituisce un terreno importante dello scontro politico tra le classi »: ma terreno di uno scontro che deve esserci, appunto, per impedire che la sua stessa forza, la conquista di una sua più incisiva collocazione nella società, non la porti ad assumere *obiettivamente* un ruolo stabilizzatore. Un rischio di questo genere non può certo dirsi oggi scongiurato: e la stessa assunzione dei delegati come strumenti della propria più estesa presa sulla base operaia nella fabbrica, la negazione di una loro reale autonomia, possono indurre il sindacato ad accogliere quelle spinte in cui sono contenuti i germi sia del corporativismo sindacalista di tipo americano, sia di un generico pansindacalismo. Sia, soprattutto, dell'integrazione, attraverso i meccanismi delle Conferenze triangolari e della programmazione. E comunque il problema non è riducibile alla sola vitalizzazione del sindacato: l'autonomia dei consigli è necessaria non solo come stimolo permanente a una più incisiva azione economico-politica, perché se così fosse sarebbe comprensibile la preoccupazione di ricondurre tutta la spinta alla logica del sindacato. Essa è necessaria se si vuole dare a questi organismi un ruolo decisivo nella strategia della conquista del potere.

## Diffidenza del PCI

Certo, l'accusa al sindacato di non apprezzare il significato specificamente politico dei nuovi organismi operai che vanno maturando tra tante difficoltà, è in effetti in gran parte ingiusta. Più pertinente è rivolgerla al partito.

Il sindacalista, sia cislino senza partito, sia cigiellista comunista, si trova attualmente ad operare nelle fabbriche in presenza di un grande vuoto politico. Ed è naturale che egli tenda a caricare il sindacato di compiti di rappresentanza della classe, nel timore che altrimenti prevarrebbe ogni sorta di spinte disgreganti. In realtà la tematica proposta dalla creazione dei delegati gli è stata abbandonata e questa delega è di per sé il segno del rifiuto da parte del PCI di ripensare positivamente — proprio quando le condizioni lo consentirebbero — alla tematica che del resto ha rappresentato il suo vero atto di nascita: quella dell'*Ordine Nuovo*. Lo scarso interesse manifestato in proposito dal partito potrebbe essere giustificato dalla considerazione che oggi, a differenza degli anni in cui Gramsci lavorava alla costruzione dei Consigli di fabbrica, la dialettica classe-sindacato è affidata all'esistenza di un forte partito di classe quale è il PCI. La discussione teorica su questo punto esula dai limiti di questo articolo, poiché è affrontato in altra parte della rivista. Restano

però alcune considerazioni di fatto: la presente politica del partito nelle fabbriche, nonostante un certo aumento degli iscritti realizzato in questi mesi fra gli operai, non è ancora un fatto qualitativo. La vita della fabbrica è rimasta dominata dal sindacato e il partito è restato realtà esterna, organizzazione solidaristica con i lavoratori in sciopero, cassa di risonanza di lotte che, nonostante la carica politica che le ha animate, non hanno mai trasceso i limiti della rivendicazione economica. E ancora una volta, invece, il partito si è soprattutto impegnato a tessere a livello delle istituzioni rappresentative, gli enti locali soprattutto, nuovi schieramenti partitici disposti a sottolineare l'importanza civile della battaglia sindacale in corso. All'interno dei nuovi organismi dei delegati i comunisti sembrano invece essersi mossi con preoccupazioni meramente sindacali o come gruppo portatore di una politica « nazionale » del Partito che, benché riaffermi continuamente il ruolo dirigente della classe operaia, non contribuisce gran che a dotarla di un nuovo autonomo potere di intervento politico. Basti citare l'articolo sulle lotte alla Fiat, scritto recentemente sull'*Unità* dal compagno Minucci, segretario della federazione torinese, che non fa alcun riferimento esplicito al consiglio dei delegati della Mirafiori (che pure è tra le esperienze più avanzate che si registrano) limitandosi a parlare genericamente della necessità di creare « forme nuove di democrazia, di controllo, di partecipazione all'interno della fabbrica ». E, ricordando il contributo apportato dai comunisti alla riscossa operaia, egli si limita a indicare « l'elaborazione di nuove forme di lotta » e « la costruzione dell'unità sindacale ». Risultati certo importanti, a cui senza dubbio il Partito ha dato un apporto: ma sono questi soltanto gli obiettivi che i comunisti possono proporsi in una situazione che vede emergere nuovi organismi — non di partecipazione — ma di potere? E basti citare il discorso tenuto a novembre dal compagno Berlinguer ai comunisti delle fabbriche torinesi, cui egli assegna il compito di dar vita a « centri di irradiazione delle nostre idee e della nostra politica ». Una politica, dunque, portata dall'esterno, sicché, come il Partito diviene cassa di risonanza della lotta sindacale, il consiglio dei delegati dovrebbe diventare cassa di risonanza dell'iniziativa che il Partito prende nel paese. In sostanza il Partito rifiuta di assumere i nuovi embrionali organismi sorti nelle fabbriche come il terreno fondamentale, prioritario, della sua azione — non certo per conquistarvi una rappresentanza, quasi si trattasse di un parlamentino, ma per operare come elemento di stimolo alla loro crescita politica.

E alla sua crescita. Che senso ha infatti riproporsi come ricorrente esigenza l'inserimento nei Comitati federali di un maggior numero di operai in produzione? Che senso ha dar vita — come sta facendo in questi mesi la Federazione di Milano — a quegli organi consultivi dei Comitati federali, definiti « Consigli operai », per lo meno curiosi in un partito di classe? Che senso ha, se gli organismi direttamente espressi dalla classe nel corso delle sue lotte — i consigli dei delegati

ti — non vengono considerati la forza di propulsione delle proprie scelte politiche?

Anche il documento preparatorio della conferenza operaia del Partito che si terrà a febbraio, tutto svolto sulla linea della sindacalizzazione dell'iniziativa, non si propone nessuno degli interrogativi che sarebbe legittimo fossero posti alla base del dibattito che si vuole aprire: come impedire la chiusura corporativa dei consigli, come sollecitarli a saldare attorno ad essi i gruppi sociali rivoluzionari esterni alla fabbrica, come, in sostanza, lavorare per costruire, partendo dalla realtà attuale, un nuovo potere contrapposto a quello dello Stato borghese? È singolare che questa ipotesi che non sfugge alla Confindustria non meriti da parte del partito una reale riflessione. Non si tratta di una lacuna pratica: la scarsa o nessuna attenzione prestata dal Partito al problema appare piuttosto come il rifiuto di fare della classe operaia il centro motore del processo rivoluzionario, come l'appiattimento della strategia comunista che tende a risolversi esclusivamente in lotta sindacale — agitazione sociale — azione parlamentare; o a attribuire al partito soltanto il ruolo di mediatore politico della spinta operaia.

## Necessità di un rapporto con altre forze sociali

Certo, i consigli dei delegati sono tuttora realtà troppo nuova — e dunque fragile — per poter assolvere al compito politico che sarebbe necessario affidargli. In realtà, salvo qualche esperienza di socializzazione della lotta di fabbrica (contatti con i comitati di quartiere e col movimento studentesco, « uscite » nella città per portarvi le ragioni della propria lotta) essi non sono andati. La stessa discussione su temi politici generali che spesso li ha investiti è risultata « riportata » dall'esterno o al massimo, stimolo di una generica politicizzazione individuale degli operai. Ma a determinare questi limiti non ha forse pesato — ancora una volta — l'atteggiamento del partito che, tendendo a dividere l'iniziativa di fabbrica — sindacale — da quella extra-aziendale — politica — non li ha aiutati ad uscire dalla dimensione sindacale che aveva originariamente costituito il loro terreno di crescita? Politicamente i consigli esprimono per ora solo una potenzialità, non una realtà. Ma è decisivo che questa potenzialità si esprima nei prossimi mesi, perché le sorti della difficile stagione post-contrattuale ci sembrano in gran parte affidate a questa prospettiva.

Per molte ragioni: 1) perché i nuovi contratti con cui si è usciti dall'autunno demandano alla lotta articolata gran parte della loro incidenza: per quanto riguarda la regolamentazione dei ritmi, i passaggi di categoria, lo stesso orario di lavoro (giacché è sempre presente, dopo il successo ottenuto con il riconoscimento delle 40 ore, la minaccia dell'introduzione di una pesante rotazione dei turni); 2) perché il padronato tenterà, con i recuperi di produzione l'intensificazione dello sfruttamento e la ristrutturazione capitalistica, di rimangiarsi

quanto ha dovuto concedere in sede di trattativa nazionale; 3) perché se non si vuole che la lotta divenga per mesi puramente difensiva, oppure che le rivendicazioni sociali vengano ancora una volta inutilmente affidate ai comitati della programmazione, sarà determinante l'esistenza e la vitalità dei delegati, il loro nuovo potere di agente contrattuale diretto e permanente, che investe, a partire dalla squadra e dal reparto, tutta la condizione di lavoro, nel tentativo di modificarla e non solo di mantenerla nei limiti stabiliti dagli accordi; 4) perché il terreno su cui è possibile continuare a esprimersi e a crescere la ribellione operaia di questi ultimi tempi è proprio quello offerto dalla vita del reparto e della squadra, sul quale immediatamente si concretizza, si semplifica, si organizza la contestazione; 5) perché, infine, se i consigli riusciranno a articolarsi a tutti i livelli, in modo da sfuggire i rischi aziendalistici e acquisire una visione generale dei problemi, potranno cominciare a diventare quella intelaiatura di potere alternativo attorno alla quale aggregare altre forze sociali; potranno costituire la forza — la sola, ci sembra — in grado di gestire un lungo « maggio » che non si spenga, di rappresentare il vero « sbocco politico » delle lotte.

Potranno riuscirci? Il movimento dei delegati è tanto fragile ancora che certo tutti i pericoli involutivi sono possibili, compreso quello di vederli rifluire come conseguenza di una stasi delle lotte: ma non vi è dubbio che se questo si verificherà la responsabilità maggiore cadrà proprio sul Partito che non si è impegnato fino in fondo su questo terreno, proprio quando la situazione — a differenza del '19 — consentiva di riprendere con forza la tematica consiliare gramsciana.

Perché i consigli possano svilupparsi nel senso di mettersi in grado di assolvere a questo complesso ruolo occorre tuttavia guardarsi dalla rischiosa tentazione di forzarne, in base ad una astratta ipotesi di lavoro, la natura: nel senso di accelerare i tempi di un processo di maturazione che non può essere che lungo.

I delegati — lo abbiamo visto — esistono in quanto funzionano, in quanto cioè rendono immediatamente concreta la loro capacità di contestazione. E dunque occorre innanzitutto farli funzionare, stando attenti a far crescere con molto senso della realtà la sfera del loro possibile intervento. Il dopo-contratto rappresenterà da questo punto di vista una tappa difficile da superare. I delegati sono infatti sorti come risultato della lotta, e nella gestione della lotta hanno trovato la loro prima ragion d'essere. In assenza della spinta che proviene dalle grandi agitazioni contrattuali essi rischiano dunque di non riuscire a stabilizzarsi, o addirittura, in alcuni casi, di scomparire. Così come rischiano di burocratizzarsi. Decisivo — per evitare un simile esito — ci sembra cercare di non spezzare il legame permanente fra delegati e assemblea — quella di reparto ancor prima di quella aziendale — perché lì, per la sua omogeneità, è più facile non venga smarrito

un dato di fondo: che il potere decisionale non spetta ai delegati, ma a tutti gli operai. La preoccupazione che i delegati finiscano per diventare un'altra forma di burocrazia, che essi finiscano per esautorare l'assemblea e dunque ricacciare nella passività la massa dei lavoratori, è stata espressa, e con ragione, da molti.

Ma d'altra parte, se non si vuole che l'assemblea diventi nulla più che l'occasione per un comizio di fabbrica, deve potersi articolare e strumentare: il Consiglio può in questo senso rappresentare la sua più adeguata espressione. Come, altrimenti, potrebbe funzionare? Lo stesso Potere Operaio, che pure aveva esaltato inizialmente lo spontaneismo del movimento di classe sembra ora ripensare criticamente alle proprie esperienze. Il travaglio di questo gruppo si svolge in effetti su questo interrogativo: come non rimaner vittime del puro spontaneismo, come superarlo, senza ricadere nella logica settaria e separatista delle avanguardie illuminate che intervengono dall'esterno? Le risposte che via via sono state elaborate non sembrano convincenti, più nominali che concrete: quella di creare un'avanguardia « interna » anziché « esterna », di « massa » anziché « settaria », di « movimento » anziché di « ideologia ». I Consigli ci sembrano invece poter rappresentare un possibile intreccio fra avanguardia e classe: la soluzione di questo difficile problema e insieme lo strumento per precisare un'ipotesi rivoluzionaria non affidata alla semplice ribellione delle masse.

Ma perché essi « funzionino » ci sembra anche decisivo impedire che, in un clima meno surriscaldato quale sarà quello del dopocontratto, la contestazione dell'organizzazione padronale del lavoro — che rappresenta l'immediata e permanente funzione del delegato — non si isterilisca. Per questo occorre arricchirla di contenuti più qualificanti per consentirle di superare certi aspetti *luddisti* che ancora la caratterizzano. Essa, comunque, non può svolgersi con efficacia solo in base all'obiettivo della riduzione della produzione. Il delegato dovrebbe invece, attraverso la sua azione, tendere ad affermare un diverso modo di usare ai fini produttivi la tecnica e la scienza, contestare, cioè, positivamente, il modo di produzione capitalistico. Può farlo da solo? O può aiutarlo il sindacato, necessariamente impegnato a strappare nell'immediato una migliore condizione? No, certamente. Di qui la necessità di un rapporto con altre forze sociali, ugualmente e direttamente interessate a questo problema — i tecnici, gli studenti, gli intellettuali — che lavorando assieme ai consigli su questo terreno potrebbero finalmente trovare una saldatura organica fra la loro iniziativa e quella operaia. Anche per questo, dunque, è importante superare la caratterizzazione puramente sindacale dei delegati, che inevitabilmente tecnicizzerebbe un simile rapporto, gli impedirebbe di assumere il valore di prima aggregazione politica unitaria a livello di fabbrica delle forze destinate a costituire il blocco storico rivoluzionario, di primo germe di un diverso ordine sociale.