

Dalla Fiat una dura lezione... la scuola che cosa può apprendere?

Spero non abbia fatto scandalo che [alcuni docenti abbiano condotto i propri allievi fuori ai cancelli della Fiat/Mirafiori](#), tra i lavoratori in sciopero che manifestavano il loro dissenso ai tentativi di imporre una nuova organizzazione del lavoro operaio, demolendo i diritti e le forme di partecipazione e le strutture della rappresentanza sociale conquistati faticosamente nel corso della lunga storia di quella grande azienda. È bello, ed è un grande fatto democratico che la scuola dell'autonomia si immerga nel grande e tempestoso mare del confronto/conflitto sociale che si svolge non solo alla Fiat, ma coinvolge l'intero sistema dei rapporti di produzione e sociali.

Ecco, vorrei essere sicuro che, almeno a quegli studenti, oltre a far comprendere il senso di alto valore civile e sociale della manifestazione operaia a cui assistevano, fosse stata data una conoscenza più approfondita – come quella indicata da Dario Missaglia – di ciò che costituiva (e costituisce tuttora) il cuore del confronto/conflitto sociale: l'imposizione, cioè, di una nuova organizzazione del lavoro basata sul WCM (world class manufacturing) e completata dalla attuazione dell'"Ergo – Uas"... tanto per "cominciare" ad approfondire la "lezione" Fiat, che non è rivolta soltanto alle orecchie operaie...

Bene, non voglio tediare nessuno aprendo un discorso davvero complesso su ciò che significhi per tutti noi la conoscenza di quella "lezione", racchiusa nel protocollo Fiat. Per chi vuole, può leggere due interessanti interventi in materia, lo scritto di Franco De Anna dal titolo "Società della conoscenza? Realtà e ideologie" e l'intervista di Aris Accornero dal titolo "Unionized, not unionized". (Una parentesi deve essere aperta: quel nucleo di classe operaia ha compreso con facilità il lunghissimo testo di quel complesso protocollo Fiat, al di là del sì o no al voto referendario; se mai l'Invalsi usasse quel testo per verificare gli indici di lettura/comprendimento e per valutare i livelli di conoscenza di elementi di matematica degli allievi che hanno già raggiunto o che si avviano a sostenere la maturità di liceo classico... ritengo che a molti, moltissimi di loro – e non soltanto di loro... – comincerebbero a tremare le vene dei polsi e a perdere alcune certezze sul loro livello di conoscenze... con buona pace dei dati OCSE-PISA e – perché no – della Fondazione Agnelli!).

Ma uno spunto voglio raccogliere subito per proseguire il mio scritto e arrivare all'argomento che Missaglia indica nella parte finale del suo scritto. Egli accenna a sperimentazione di "modelli di organizzazione del lavoro diversi", nei quali anche l'uso di "macchinari all'avanguardia dal punto di vista ergonomico, migliorano e di molto il processo produttivo. Ma tali misure stanno insieme con un sistema di partecipazione e di incentivi agli operai, per avere suggerimenti su come migliorare il proprio lavoro... con un incremento rilevante di efficienza e incrementi salariali significativi, insieme a un livello decisamente alto di rimotivazione al lavoro,

soddisfazione personale, riduzione forte dei tassi di assenteismo... Sembra insomma che si possa tenere insieme competitività e inclusione, sempre che la politica non privilegi solo i titoli in borsa e i tagli sulla persona che lavora. E soprattutto, purché inizi a prendere forma l'idea che l'organizzazione del lavoro è fatta dalla persone e che agire sulla motivazione personale, sul desiderio di un lavoro ben fatto, sulle competenze di chi lavora, può essere molto più efficace di un sistema calato dall'alto. E allora perché non incentivare la creatività dei lavoratori, la loro capacità di modellare il lavoro, di trovare soluzioni collettive e di gruppo ai problemi della produzione sul posto di lavoro?".

E queste esperienze si pongono in contrasto evidente con il modello Fiat, proprio perché, in sostanza, a ben vedere nel protocollo Fiat due elementi balzano agli occhi: il primo, è che l'impresa vuole affermare il "dominio" completo sul tempo di lavoro, sulla quantità, sulla sua intensità, sulla sua piena saturazione, sul suo ritmo, svuotando la persona del lavoratore da ogni possibilità di controllo del tempo e facendo "occupare" al lavoro così alienato tutto lo spazio "vitale" del lavoratore.

Il secondo, complemento del primo, è che la "rappresentanza sociale del lavoro" può essere annullata o drasticamente ridimensionata, poiché quei lavoratori possono essere ridotti a "singole unità" di un corpo di "maestranza" (in questo caso di maestranza Fiat) "fuori da ogni altra dimensione e autonomia sociale", sindacale, politica, in un lavoro atomizzato che perde così dignità sociale. È per questo motivo – e non certo per fare mostra di spirito democratico – che il "referendum" sul nuovo modello di organizzazione è stato richiesto e "preteso" dal manager dell'azienda Fiat, Marchionne.

Allora, che cosa possiamo apprendere – come parte del mondo della scuola – dalla "lezione" Fiat?

Missaglia, dopo averci descritto che "un'altra organizzazione del lavoro è possibile", anche nel lavoro industriale, ci invita ad adottarla – per gli elementi che possono essere analoghi, ma preservando tutte le specificità del prestigioso lavoro docente – nella scuola.

Ma, aggiungo io, ponendo mente al fatto che anche nella scuola pubblica "l'attacco più radicale è al 'tempo' di scuola e alle forme di partecipazione democratica nella e per la scuola" – come, con acutezza, aveva già messo in rilievo in un suo intervento Benedetto Vertecchi, sintetizzando i risultati della negativa gestione "gelminiana" della scuola.

C'è da porre attenzione però al fatto che il tempo-scuola è tempo della "domanda di scuola" (e della sua qualità sociale) ed è, allo stesso momento, tempo dell'"offerta di scuola" (della sua organizzazione del lavoro, delle sue modalità, anche spaziali, dei suoi ritmi, delle sue saturazioni, delle sue pause, delle sue valutazioni...). E che la domanda/offerta pubblica di tempo-scuola è sempre misura della potenza del "motore" che spinge la crescita civile, culturale, sociale e democratica del paese.

Quindi, proprio partendo dal riferimento critico che fa Missaglia alla

politica della “premiabilità” inaugurata dal Ministro dell’istruzione Gelmini, possiamo riprendere ciò lui scrive: “Ma perché, di fronte a una situazione in cui le risorse sono risicate, non si è pensato di metterle a disposizione di quelle scuole disponibili a misurarsi con un progetto di miglioramento proposto dagli stessi docenti e valutabile rispetto agli esiti? Non è forse l’autonomia di ricerca e sulla didattica che andrebbe incentivata per migliorare gli esiti del processo formativo?”.

Insomma, è come dire: cominciamo fin da adesso a incentivare la sperimentazione di forme nuove di organizzazione del lavoro scolastico, che abbiano come obiettivo anche il “tempo-scuola”, nel suo duplice volto, prima richiamato. Operazione, questa, che Dario Missaglia indica da privilegiare nella scuola perché “scommette sull’intelligenza del lavoratore, sulla innovazione che nasce sul terreno concreto dell’esperienza e che si fa collegiale, di gruppo, perché solo in questo modo i miglioramenti escono dalla casualità e dall’episodico e diventano processi misurabili e valutabili. Varrebbe almeno la pena provare”.

Ma, a questo proposito, mi vengono subito “sulla punta della penna” alcune domande: ma chi sono gli interlocutori/protagonisti di quei progetti di nuova organizzazione del lavoro didattico/professionale a cui ci si può riferire? ... Il sindacato? le associazioni professionali? i soli organismi “interni” della scuola? Chi? E con quali proposte? E si ha coscienza (politica) che quegli innovativi progetti di organizzazione del lavoro didattico/professionale non possono non mettere in discussione lo stesso modello, meglio dire, la stessa – quasi centenaria – impalcatura sistemica dell’assetto della nostra scuola? Oppure dobbiamo sconsolatamente mettere da parte NELLA e PER la scuola quella grande speranza: “Se non ora, quando?”.

Per approfondire:

- Franco De Anna [“Società della conoscenza? Realtà e ideologie”](#)
- Aris Accornero [“Unionized, not unionized”](#)

Bruno Roscani