

GLI OBIETTORI DI COSCIENZA IN O. P. : UNA PROPOSTA DI DISCUSSIONE.

A meno di un mese dal termine del nostro servizio civile vogliamo riaprire la discussione sulla presenza degli obiettori nell'O.P. e sollevare il problema dell'utilità o meno di rinnovare la convenzione col Ministero della Difesa.

Quando noi obiettori siamo arrivati a Collegno abbiamo sentito pesantemente la mancanza di una discussione collettiva sulla scelta di aprire la convenzione: vorremmo ora evitare che la decisione di continuare o meno l'esperienza iniziata col nostro servizio civile dipenda solo da fattori burocratici, ma che rispecchi invece la realtà, i progetti, i bisogni presenti oggi nell'istituzione.

Analogamente vorremmo che la presenza dei nuovi obiettori e i problemi che questa comporterà, il lavoro che svolgeranno non siano considerati "fattori privati" che gli obiettori si devono "vedere" tra loro, e peggio, che devono essere risolti dall'autorità che ha voluto gli obiettori. Vorremmo invece che questa presenza venga sentita e vissuta come una potenzialità nuova di cambiamento, di apertura, di liberazione che solo una gestione collettiva può aiutare a realizzarsi.

Quindi proponiamo che la discussione non riguardi solo il lavoro ~~degli obiettori~~ che gli obiettori possono dare, ma ~~anche~~ comprenda anche le motivazioni della loro scelta di rifiutare il servizio militare, il significato culturale di una presenza così diversa nel contesto dell'O.P., i problemi concreti della loro vita dentro l'istituzione.

Analizzando la nostra esperienza possiamo individuare due momenti:

- a) lo sgretolamento del collettivo;
- b) il riuscito inserimento di un gruppo di obiettori nella realtà complessiva dell'ospedale.

Lo sgretolamento del collettivo è stato causato, a nostro

parere, da una serie di motivi, alcuni "interni" ed altri "esterni" al collettive.

Una prima divisione è sorta a causa dei diversi orientamenti ideologici degli obiettori che li portavano a dare una diversa valutazione dell'istituzione psichiatrica e del possibile lavoro anti-istituzionale, ma anche del modo di svolgere il servizio civile all'interno di una qualsiasi istituzione.

Questa prima selezione in seno al collettive ha portato a un diverse mode di rapportarsi con la realtà manicemiale (ricerca di obiettivi, di confronto e di collaborazione con gli operatori).

In un secondo momento si è verificata un'altra selezione sulla base di motivazioni più personali, quali le diverse capacità di tenuta al tentativo di emarginazione da parte dell'istituzione, l'aver creduto, troppo a lungo, di poter operare in maniera completamente autonoma senza una vera struttura di rapporti con la realtà istituzionale (degenti e operanti).

Queste ha portato alla de-motivazione e al progressivo allontanamento dai rapporti con l'istituzione, di quelli tra noi che, forse, meno erano motivati ad operare nell'ambiente psichiatrico.

Sono intervenuti poi altri fattori "esterni" al collettivo, ma "interni" all'istituzione; 1) una carenza d'informazione sul significato dell'obiezione di coscienza all'interno dello O.P. e sulla convenzione stipulata dall'ente.

A questo proposito varrà ricordare che l'ente si era impegnato, con la Lega Obiettori di Coscienza, a sostenere l'organizzazione della metà del corso specificamente relativa al significato del nostro servizio in O.P., ma dopo aver seguito la prima metà del corso organizzata dalla L.O.C., al nostro arrivo a Collegno non abbiamo trovato altre che diffidenza, ostilità, impreparazione da parte dell'istituzione ad acco-

glierici; oltre che, naturalmente, la completa assenza di alcune cerse a noi destinate.

2) Mancavano dei progetti di lavoro concreti con i quali il collettivo potesse confrontarsi. Queste perchè la situazione dell'O.P. era ancora più disgregata ed immobilista di oggi: non si percepiva l'esistenza di una linea di de-istituzionalizzazione, i reparti erano entità isolate che non comunicavano fra loro, non esistevano luoghi e momenti socializzati per incontrarsi. Inoltre la convenzione era stata stipulata senza un preciso progetto di impiego e le indicazioni che ci furono date dai primi operatori con i quali venimmo in contatto ("cercate un inserimento nei reparti") non avevano alle spalle alcun lavoro di preparazione e di discussione nei reparti stessi.

3) Ci trovammo subito isolati e assediati da un cerchio di diffidenza, perchè apparivamo come potenziali disturbatori dell'ordine manicomiale, capelloni, quasi pazzi (diversi degen^{ti} e operatori ricordavano che, prima della legge che riconosce il diritto a rifiutare il servizio militare, molti obiettori venivano ricoverati qui a Collegno). I nostri tentativi di uscire dall'isolamento non potevano non diventare episodi di contrapposizione e di scontro con la cultura e l'ideologia manicomiale.

4) L'isolamento si tradusse automaticamente in un generale disinteresse per la sorte del collettivo, per le nostre condizioni di vita, per le perdite del potenziale che rappresentavamo: le nostre difficoltà di rapporto con la realtà istituzionale diventavano allora problemi del nostro gruppo e cause di divisione al nostro interno.

Per alcuni di noi la situazione è cambiata nel momento in cui abbiamo cominciato a lavorare al progetto delle comunità femminili del 21. Questo lavoro è stato l'inizio di quello

che abbiamo chiamato "riuscite inserimento": tutto sommato siamo stati una presenza significativa nella vita dell'ospedale in questi ultimi mesi e vorremmo che questa presenza continuasse con l'arrivo di altri obiettori. Abbiamo cercato di capire i fattori che ci hanno consentito di prestare un servizio civile che riteniamo soddisfacente perchè altri si possano servire della nostra esperienza, anche se le nostre considerazioni sono ~~maximamente~~ incomplete e parziali.

1) Abbiamo vissuto per tutti questi mesi come "collettivo", cioè come gruppo in cui i rapporti personali, lo scambio, il confronto sono molto stretti, in cui le decisioni rappresentano il gruppo, ciò che ci unisce più che ciò che ci divide, anche se come persone siamo molto diversi l'uno dall'altro.

2) Non credevamo (come alcuni nostri colleghi sostenevano) che l'unico modo di cambiare qualcosa nella situazione dell'O.P. fosse lo stringere un'alleanza esclusiva fra obiettori emarginati e degenti emarginati contro tutta l'istituzione manicomiale, ~~ma~~ cercavamo invece di inserirci in un movimento di crescita collettiva che partisse dalle condizioni reali, dalla coscienza e dalla capacità di lottare dei degenti. Eravamo quindi disponibili a lavorare anche su obiettivi parziali o minimali.

3) Sapevamo che non eravamo i soli a voler tentare questo cammino e che avremmo dovuto favorire ed inserirci in ogni processo di aggregazione che tentasse di migliorare la vita quotidiana dei degenti.

4) Siamo arrivati ad assumerci degli impegni nei confronti delle ospiti e dei degenti che non ci consentivano di "mollare" le iniziative intraprese; anche fra momenti di stanchezza e di riflusso abbiamo lavorato con sufficiente continuità.

Naturalmente bisogna anche mettere nel conto svariati errori, lavori inutili, iniziative lasciate a metà, tutte cose

inevitabili. Tuttavia pensiamo che il dispendio di energie avrebbe potuto essere molto minore se fin dall'inizio avessimo avuto maggiori ambiti di riferimento e di confronto.

Prima di passare alle proposte per la gestione della convenzione vogliamo aggiungere alcune considerazioni sul ruolo dell'obiettore e sul significato dell'autogestione del servizio civile.

La figura dell'obiettore è atipica nei ruoli istituzionali dell'O.P.: egli è un volontario, ma a tempo più che pieno; lo è per sua scelta, ma anche per soddisfare ad un obbligo imposto dallo stato; è motivato ideologicamente, ma è gratificato solo dalle conferme che gli vengono per il lavoro che svolge: è quindi comprensibile che in situazioni ambientali difficili e frustranti sia esposto a cedimenti. Riteniamo perciò indispensabili alcune condizioni:

- che l'obiettore sia in contatto con la realtà quotidiana del l'O.P., soprattutto con quella dei degenti, perchè siano meno facili le scelte individualistiche e il disimpegno;
- che esistano uno o più ambiti di confronto e di verifica della base del lavoro degli obiettori;
- che venga salvaguardata e garantita l'autogestione del servizio civile. A questo proposito è necessario chiarire che non si trattava di autogestione il periodo iniziale di abbandono in cui si è trovato il gruppo degli obiettori del 9, in un contesto privo di proposte e di verifiche: in quella fase la nostra autogestione poteva riguardare solo la sopravvivenza del gruppo.

L'autogestione del servizio civile per noi è iniziata realmente nel momento in cui è nato un lavoro di équipe, in cui ci si sono posti i problemi concreti dei ruoli, dell'orario, della rotazione delle mansioni; quando si è instaurata un'assun-

zione di responsabilità da parte nostra nei confronti delle degenti coinvolte nel progetto delle comunità femminili.

Questo livello di operatività concreta ci sembra il solo terreno su cui è possibile un controllo non verticistico nè repressivo dell'operato degli obiettori. L'autogestione è quindi subordinata all'assunzione di un progetto di lavoro e all'esistenza di un gruppo di verifica che vada al di là del gruppo degli obiettori, coinvolgendo gli utenti e gli altri operatori dell'equipe. Ciò significa anche che non devono esistere servizi gestiti integralmente dagli obiettori; anche per evitare il rischio di occupare posti di lavoro essi devono essere impiegati in ruoli di supporto all'interno di progetti gestiti da personale dell'ente.

L'autogestione consiste quindi nella scelta di un ambito di lavoro coerente con le proprie capacità ed i propri interessi, ma è anche un rapporto critico col proprio operato che consenta di ridiscutere le proprie scelte, di percepire quotidianamente le motivazioni ed i bisogni che le sorreggono. Non si tratta quindi di un privilegio individuale riservato agli obiettori ma del risultato di un processo collettivo che riconosca e rispetti la singolarità di ognuno.

In base a tutte le considerazioni fatte riteniamo di fare le seguenti proposte:

- 1) Rinnovo della convenzione che scadrà con la nostra partenza per altri 20 obiettori.
- 2) Suddivisione di questo scaglione in tre gruppi di 6-7 obiettori da impiegare a Collegno, alle Ville e a Grugliasco (nella formazione di questi gruppi e nella scelta della destinazione dovranno naturalmente essere rispettate le scelte degli obiettori).
- 3) Individuazione di un gruppo di riferimento che nella fase

7

iniziale permetta ai nuovi obiettori di orientarsi all'interno dell'istituzione, di verificare i propri giudizi e le proprie aspettative.

4) Suddivisione del tempo di lavoro in due settori: a) attività riguardanti una realtà circoscritta dell'O.P. (comunità o reparto) indispensabili per sentirsi inseriti nell'istituzione, per toccarne la realtà quotidiana, per allacciare dei rapporti umani che servano da motivazione al proprio impegno; b) attività riguardanti l'intero tessuto dell'O.P., quali: centro sociale, atelier, assemblee, attività risocializzanti, momenti di autogestione dei degenti. Questo settore di impegno è collegato al primo ed ha senso solo se l'obiettore è riconosciuto dai degenti come alleato, come riferimento anche sul terreno del proprio vivere quotidiano.

Riteniamo quindi che sia utile ~~iniziare~~ iniziare fin da ora ad elaborare progetti e proposte di lavoro da confrontare successivamente con i nuovi obiettori che (speriamo) arriveranno presto.

A quanto ci risulta vi sono ora 4-5 obiettori interessati a prestare servizio all'O.P. di Collegno: per questi sarebbe già possibile un inserimento immediato dopo il termine del corso di formazione che hanno scelto di seguire. Per gli altri 15 posti disponibili proponiamo lo svolgimento di un corso di formazione organizzato dall'ente O.P.T. in collaborazione con la L.O.C. (Lega obiettori di coscienza). Questo corso, secondo la nostra opinione, dovrebbe svolgersi tutto all'interno dei tre ospedali ed essere aperto alla partecipazione di tutti in ogni momento del suo svolgimento. I suoi contenuti dovrebbero articolarsi su due filoni:

a) l'approfondimento e la discussione sui contenuti politici, ideologici, esistenziali della scelta antimilitarista e nonviolenta di chi ha rifiutato il servizio militare;

2) la presa di contatto con la realtà in cui si è scelto di operare, l'elaborazione del progetto iniziale dell'impiego dei propri 20 mesi di servizio, l'approfondimento dei nessi esistenti fra il rifiuto dell'istituzione "esercito" e la scelta dell'istituzione "ospedale psichiatrico".

La struttura del corso di formazione sarebbe quindi simile a quella dei corsi che la L.O.C. organizza normalmente: la novità sta nel fatto che questo momento formativo sarebbe aperto al confronto con gli utenti del servizio che si è scelto di prestare e con gli operatori assieme ai quali si svolgerà il lavoro. Questo potrebbe quindi diventare un momento di animazione e di riflessione sull'intera realtà dell'ospedale e aprire nuove possibilità di rapporti e di confronti.

Ci dichiariamo fin d'ora disponibili a collaborare alla realizzazione di tale progetto, anche se ci impegnasse oltre la durata del nostro servizio civile.

gli obiettori del 15