Laura Bassi

35 anni, liceo linguistico, impiegata di 5° livello super alla Agritalia di Rovigo (assemblaggio trattori per conto terzi, di gamma piccola, 270 addetti), militante di base del sindacato.

Intervista di Giovanni Sbordone
Registrata nella sede della Fiom di Rovigo il 6 marzo 2001.

Nota
L'intervistata è giovane e spigliata; essendo figlia di un sindacalista, e avendo in passato svolto attività sindacale, ha idee precise sulle questioni da affrontare, anche nei loro risvolti teorici. Prima dell'inizio della registrazione viene informata sulle finalità di questa ricerca.

Dimmi intanto dove sei nata e dove vivi adesso.
Sono nata a Imola, ma ho sempre abitato a Ficarolo, un paese della provincia di Rovigo.

La tua famiglia è veneta?
Mia madre è di Imola; la zona di Ficarolo poi è più legata alla provincia di Ferrara che a quella di Rovigo, e infatti anche gli studi li abbiamo fatti a Ferrara. Mia madre era maestra di scuola elementare, mio padre operaio allo zuccherificio Eridania di Ficarolo; già in famiglia ho imparato a conoscere il sindacato e a parlare di politica e di sindacato.

Tuo padre era iscritto?
Sì, mio padre era rappresentante sindacale del Consiglio di fabbrica dell'Eridania; quando ero adolescente ho vissuto direttamente esperienze come l'occupazione di fabbrica dell'Eridania, quando c'è stata la chiusura dello zuccherificio di Ficarolo, e altre fasi importanti; comunque a casa si è sempre parlato di problemi sindacali, e attraverso l'ambiente familiare ho avuto i primi contatti, ho capito cos'era il sindacato e che ruolo svolgeva nel mondo del lavoro; forse, anche per questo, posso essere sindacalmente abbastanza "vecchia", perché conosco il sindacato da molto tempo. Ho poi avuto modo di fare esperienza in questi ultimi anni nella fabbrica dove lavoro, l'Agritalia, dove c'è un livello di età molto basso, ci sono molti ventenni, e mi sono resa conto della differenza che c'è nella concezione, nell'idea di sindacato... E questa cosa la sento ancora di più proprio perché ho conosciuto il sindacato com'era anni fa.

Immagino che oltre a tuo padre avrai conosciuto altre persone della sua generazione...
Sì, certo: allora il sindacato rappresentava non solo un modo di vivere all'interno del mondo del lavoro, ma anche una prospettiva di cambiamento sociale; tutte cose che adesso sono completamente mutate.

Hai fratelli?
Ho un fratello, più giovane di me, che da sette-otto anni lavora alla Montedison di Ferrara.

E anche lui ha avuto fin da piccolo questo tipo di legame col sindacato?
Diciamo che sono stata coinvolta di più io, forse perché mi interessava maggiormente; poi il tipo di esperienze che fai, o il modo in cui ti trovi all'interno del mondo del lavoro, ti porta a farti coinvolgere in modo più o meno attivo nel sindacato. Forse mio fratello, essendo più giovane, fa parte di quella generazione che vede il sindacato in maniera diversa, com'è attualmente.

Gli amici che frequentavi da piccola erano legati a un ambiente sindacale o operaio, magari figli di colleghi di tuo padre?
No, in un paese piccolo in classe ti trovi comunque con tutti.

Il tuo paese com'è?
Ficarolo ha circa tremila abitanti, un paese piccolino, ma è sempre stato un paese molto attivo dal punto di vista politico, della vivacità di scambi di opinioni e di iniziative, soprattutto fino a qualche anno fa; poi negli ultimi anni sembra che ci sia stato un appiattimento generale.

Per questo fatto di stare al confine tra Emilia e Veneto, percepivi una differenza, nel senso che di là fossero più politicizzati e di qua meno?
Sì. I paesi della fascia del Po – Ficarolo, Stienta, Occhiobello – sono sempre stati paesi politicamente rossi, e anche per questo ci sentivamo più legati all'altra parte, mentre Rovigo e il Veneto sono sempre stati una zona bianca. C'era cioè anche un distacco politico, da questo punto di vista; ma comunque è più che altro una questione di vicinanze, perché per noi era più pratico andare a scuola a Ferrara piuttosto che venire a Rovigo. Rovigo ho iniziato a frequentarla per il sindacato, e poi ho continuato per lavoro, perché comunque lavoro a Rovigo.

A Imola, invece, fino a che età sei stata?
Ci sono andata fino a pochi anni fa perché avevo i nonni là; da piccola ero sempre lì, e d'estate ci passavo sempre un periodo.

E da un punto di vista politico, l'ambiente di Imola com'era? Notavi una differenza di clima?
Più che una differenza di clima politico, direi che si sente una differenza culturale, nei rapporti con le persone: in Romagna le persone sono comunque più aperte, più dirette, mentre qui sono un po' più diffidenti.

Ma tu, quando parli in dialetto, che tipo di dialetto parli?
Mah, non parlo abitualmente in dialetto, faccio dei miscugli molto strani. Ogni tanto faccio qualche battuta in ficarolese.

Che scuole hai fatto?
Ho frequentato una scuola privata diretta da preti.

E ti identificavano come una un po' fuori dal normale?
In quegli anni c'era la divisione netta tra Democrazia cristiana e Partito comunista, questo era il clima in cui siamo cresciuti. Io vengo da una famiglia comunista e frequentavo una scuola cattolica: per darti un'idea, ci ho messo tre anni per capire che una mia compagna di classe era comunista anche lei! Ognuno evitava di esprimere le proprie idee.

Ma gli altri studenti, o i professori, lo sapevano?
I professori sì, ma non è che me lo facessero pesare; anzi, in quella scuola mi sono trovata benissimo.

Partecipi ad attività di volontariato o cose del genere?
No, sono solo iscritta alla Lipu.

Passiamo più specificamente al tuo lavoro; cosa fai?
Lavoro all'Agritalia, un'azienda di Rovigo che produce trattori per conto terzi, cioè per i maggiori venditori di trattori in Europa e nel mondo: Renault, John Deer ecc. Noi facciamo l'assemblaggio del trattore, come in una linea di assemblaggio delle macchine tipo la Fiat.

Che dimensioni ha l'azienda?
Siamo attualmente sui 230 dipendenti, più varie aziende e cooperative che lavorano all'interno. È un'azienda che ha avuto una grande esplosione negli ultimi tre-quattro anni; quando sono entrata io, pochi anni fa, i dipendenti erano sessanta.

Identificheresti la tua azienda nel cosiddetto "modello Nord-Est"?
Cosa intendi di preciso? Esiste un modello Nord-Est?

Non so se esiste, però se ne parla sempre: un'azienda piccola, a conduzione familiare, con una famiglia di formazione imprenditoriale recente, molto rivolta all'estero ecc...
Beh, sulla conduzione familiare no. È un'azienda legata al gruppo Carraro di Campodarsego (Padova); non mi sembra tanto un'azienda tipica del Nord-Est; dipendiamo molto da questi cinque clienti, di cui i due più importanti sono Renault e John Deer, soprattutto da quest'ultimo, che è il principale.

E di dov'è?
John Deer è statunitense, però noi trattiamo con la sede tedesca.

E l'unificazione europea, o l'introduzione dell'Euro, come influiscono su tutto questo? Cambia qualcosa, si facilitano i rapporti con queste aziende?
Avendo clienti stranieri, noi eravamo già abituati a questo genere di cose.

E gli altri clienti, di dove sono?
Uno è finlandese, con uno stabilimento in Finlandia e uno in Brasile... perché c'è da dire che questi clienti hanno anche degli stabilimenti produttivi propri; noi facciamo solo i trattori di gamma più piccola, che a loro non conviene produrre nei loro stabilimenti.

C'entra, con il tuo lavoro, il fatto che hai studiato lingue?
Sì, perché lavoro all'ufficio commerciale e seguo Renault, in Francia; ho quindi modo di utilizzare gli studi che ho fatto, anche se non pienamente.

Da quanti anni fai questo lavoro?
Lavoro in Agritalia da quasi sette anni; sono entrata, tramite una cooperativa, al centralino, poi mi hanno assunto in Agritalia e ho fatto un primo lavoro all'ufficio spedizioni; quindi sono passata al rapporto col cliente.

E il tuo primo lavoro?
Il primo in assoluto è stato la raccolta di pomodori, quando studiavo, un'esperienza simpatica. L'ingresso vero e proprio nel mondo del lavoro è stato invece in un'azienda di Ficarolo, dove ho avuto anche il primo contatto col mondo sindacale; era un'azienda che faceva trasformazione e surgelazione di prodotti agricoli (fagiolini, fagioli ecc.), che quando era partita sembrava poter dare prospettive importanti per l'occupazione del paese, soprattutto femminile; quando sono entrata io l'azienda era nuova, con assunti quasi tutti giovani, stagionali la maggior parte. Nel periodo estivo raggiungeva circa una sessantina di dipendenti. Poi non è andata come doveva andare, e l'azienda ha chiuso. E da lì, dopo qualche anno di lavori saltuari, sono arrivato all'Agritalia.

Che tipo di contratto e di orario hai?
L'orario è giornaliero, cerco di rispettare il più possibile le otto ore, senza fare straordinari, perché questo mi consente di avere più tempo libero.

I rapporti con l'azienda e con i colleghi?
Positivi, è un'azienda dove si sta bene, fra virgolette, per quanto si possa star bene come lavoratori dipendenti, che comunque non è il massimo della soddisfazione.

Mi stavi dicendo che tu, di preciso, curi i rapporti con la Renault.
Sì, è uno dei nostri due clienti maggiori; io seguo il rapporto diretto con la rete di vendita della Renault in Francia, e anche con i rappresentanti in Spagna, Portogallo, Grecia, Germania, Svizzera ecc. Questo rapporto diretto con la rete di vendita, più veloce, è una novità anche per l'Agritalia:

abbiamo cominciato a ottobre.

E per mantenere questi rapporti viaggi spesso?
Sono più che altro rapporti telefonici e per *e-mail*, anche se qualcuno preferisce ancora il fax. Molto raramente, purtroppo, faccio anche qualche visita di persona.

Il grado di informatizzazione è notevole.
Sì, il lavoro viene fatto tutto col computer; *l'e-mail* ha un ruolo fondamentale, anche all'interno dell'azienda stessa, fra colleghi: ormai è diventata quasi una malattia, senza *l'e-mail* non si muove nessuno.

E dal punto di vista della manodopera? Ci sono per esempio molti immigrati?
No, non ce ne sono.

E a Rovigo in generale?
Non ce ne sono tantissimi; forse ce ne sono di più nelle piccole aziende. Forse dipende dal fatto che Rovigo non è ancora economicamente importante come possono essere Padova o Vicenza, anche se poi negli ultimi anni c'è stato lo sviluppo di qualche azienda; ma c'è ancora molta manodopera, soprattutto femminile, che potrebbe essere occupata.

Tu ti vedi a continuare in questo lavoro?
A me piace cambiare; non so però, sinceramente, che possibilità ho di cambiare, anche perché per cambiare bisogna essere disposti a muoversi, non credo che a Rovigo ci siano grandi opportunità.

Ma adesso quanto ti ci vuole per raggiungere il posto di lavoro?
Un quarto d'ora, che è comunque una comodità; per cui prima di cambiare uno ci pensa un po'. Però, d'altronde, fare sempre lo stesso lavoro, le stesse cose per tanti anni, diventa un po' angosciante.

Tu fai comunque un lavoro che non è proprio quello che ci si aspetta da un'iscritta alla Fiom...
Tipo l'operaio? È vero, però c'è una cosa molto importante , che secondo me non è ancora valutata appieno all'interno del sindacato, e cioè che comunque le aziende, oramai, non sono più composte solo dalle "tute blu". Nella nostra azienda, ad esempio, non dico che il rapporto sia di uno a uno, ma quasi: c'è quasi un impiegato per ogni operaio. È vero che la base, storicamente, è sempre stata l'operaio: anche adesso chi partecipa alle assemblee, chi partecipa alle manifestazioni – quelle poche che si fanno – sono soprattutto gli operai.

E tu, frequentando l'ambiente, vedi più la figura classica dell'operaio o più persone come te che, oltre che essere impiegati, svolgono anche un lavoro basato molto sulle informazioni e sull'informatica? Secondo te è il sindacato che non rappresenta più la realtà del lavoro, oppure la base si adatta, ed è solo la direzione che non si rende conto delle novità?
Secondo me sono cambiate le esigenze di chi lavora; il sindacato forse, e non solo per colpa sua, non ha saputo adeguarsi in fretta a questi cambiamenti. È anche difficile farlo: io, per esempio, ho fatto esperienza di sindacato come impiegata all'interno di un'azienda dove gli impiegati sono una parte importante. Ti faccio un esempio: il ruolo importante del sindacato è di tipo economico; se tu, come sindacato, vai a trattare con l'azienda 100 mila lire, e l'azienda ne dà all'impiegato 500 mila senza contrattare, a quel punto l'impiegato dice "ma a me chi me lo fa fare di interessarmi e di andare all'assemblea?". Questo per quanto riguarda quella parte chiamata superminimo, che è una parte economica molto importante gestita esclusivamente dalle aziende, su cui il sindacato non tratta e non discute; e questo segna sempre di più la spaccatura tra impiegati e operai, perché c'è una parte che viene trattata economicamente in un modo, a discrezione dell'azienda, e una parte che viene trattata in modo collettivo dal sindacato, che poi è per forza di cose quella che segue di più il sindacato. Secondo me il sindacato è mancato nel riuscire a capire, e anche a forzare un po' la

mano, su questa cosa.

Nella tua azienda, tra i tuoi colleghi, che grado di sindacalizzazione c'è?
Negli uffici è bassissima; per quanto riguarda gli operai, invece, è sempre stata un'azienda molto sindacalizzata, molto coinvolta, anche le assemblee sono sempre state molto partecipate. C'è stata una fase di cambiamento, dovuta al fatto che negli ultimi anni sono entrati tantissimi giovani, è cambiato il tipo di operaio e le sue esigenze; e poi è cambiata anche la direzione, e la nuova direzione ha portato dei metodi diversi, con qualche timore in più, secondo me in buona parte infondato. Soprattutto tra gli impiegati, prima c'era una certa partecipazione alle assemblee e alle problematiche collettive; poi tutto questo è sparito: c'è stata la disdetta di qualche iscrizione, l'allontanarsi dalle assemblee, insomma qualche segnale che ha fatto capire che c'era una certa pressione. Ma secondo me non sono le pressioni a essere tanto pesanti, quanto la gente che non è più motivata o interessata a partecipare. Più un timore, insomma, che un effettiva minaccia: anche perché io ho fatto attività sindacale all'interno dell'Agritalia, come impiegata, e posso dire di averla fatta tranquillamente, a parte qualche momento di tensione, che è normale; non posso dire di aver avuto ritorsioni particolari.

E il rapporto numerico tra sindacati e operai, nella tua azienda, com'è?
Siamo circa una settantina di impiegati; tra diretti e indiretti, se calcoli anche magazzinieri, carrellisti ecc., arriviamo quasi a un rapporto di uno a uno con gli operai.

Cosa potresti dire del confronto generazionale tra l'esperienza sindacale tua e quella di tuo padre? Tuo padre in che epoca ha cominciato? Ha vissuto le grandi trasformazioni, la fase calda degli anni Sessanta?
Mio padre ha cominciato a lavorare a quindici anni, a fine anni Cinquanta; per lui forse la fase più importante a livello sindacale è stata l'occupazione della fabbrica, che, per chiunque la viva, penso sia il momento più importante. La chiusura di uno stabilimento, le lotte che fai perché rimanga aperto, che poi finiscono sempre male...

Quando è stato?
Vent'anni fa.

Avendo già una conoscenza indiretta dell'ambiente sindacale, quando sei entrata nel mondo del lavoro ti aspettavi qualcosa di diverso da quello che hai trovato?
Dal sindacato, e dalla Cgil in particolare, mi aspettavo delle cose diverse.

A livello di direttive dall'alto, di atteggiamenti, di linee politiche?
Sì, mi aspettavo qualcosa di diverso; forse ingenuamente, perché è ovvio che quando cominci da giovane hai molte idee e molti buoni propositi, ma poi ti scontri inevitabilmente con la realtà. Anche fino a poco tempo fa, comunque, mi sono aspettata qualcosa di diverso: per esempio siamo stati la prima azienda in provincia di Rovigo a partire col lavoro interinale; siamo stati come un test per una forma nuova di lavoro, e anche i rappresentanti sindacali dovevano capire come muoversi, quali sono i diritti delle persone che hanno questo tipo di rapporto di lavoro. Invece quello che abbiamo ottenuto dal sindacato, come appoggio e come informazioni, non è certo stato sufficiente; ci siamo resi conto che sono stati fatti degli accordi che danno alle aziende o al lavoratore possibilità diverse di rapporti di lavoro, ma sindacalmente non sei preparato, non sai come affrontarli, come tutelare queste persone, come rappresentarle. C'è una frantumazione enorme nel mondo del lavoro, che continua: tra impiegati e operai, poi tra lavoratori dipendenti e lavoratori interinali, poi ci sono le cooperative che lavorano all'interno della stessa azienda... L'unità dei lavoratori, che è stato l'obbiettivo di anni di sindacato, è stata intelligentemente demolita dalla controparte nel giro di pochi anni, nel nome dell'occupazione. Alcuni cambiamenti è giusto che ci siano, va bene essere pronti al confronto su forme diverse di rapporti di lavoro...

Anche perché esistono delle tendenze generali, che è inutile negare...
Sì, in altri paesi – come ho avuto modo di vedere anche andando in Francia – il lavoro interinale è molto più diffuso che da noi, hanno molte più possibilità. Però e anche vero che bisogna essere preparati a dare tutela e supporto sindacale a questa fascia che diventa sempre più importante.

Riguardo al modo di vivere il sindacato da parte della base: mi dicevi prima che per la generazione di tuo padre il sindacato era una prospettiva che andava al di là del lavoro; quando hai avuto il primo contatto con i lavoratori della tua generazione, hai sentito un cambiamento, una mancanza?
Sì, il cambiamento c'è. Io adesso non faccio più attività sindacale all'interno dell'azienda e mi sono anche un po' distaccata dal sindacato, e una delle ragioni principali è stata proprio questa: sono arrivata a un certo punto e mi sono chiesta: "Ma chi sto rappresentando?" Ho delle idee e vorrei realizzare alcune cose, ma poi mi rendo conto che non sono condivise dagli altri. Tutto questo si sente: ho visto persone del sindacato, molto più anziane di me sindacalmente parlando, che questo cambiamento lo notano ancora di più.

Ma un operaio metalmeccanico attuale ha idea della tradizione che ha alle spalle, di quello che è stata la sua categoria nella storia del dopoguerra?
Secondo me no; e, salvo rarissime eccezioni, non ha nemmeno un'idea di appartenenza di gruppo, o di classe: sono tutti termini che facciamo persino fatica ad adoperare, perché a noi stessi sembrano fuori moda. Il fatto di aver superato anche un certo tipo di linguaggio vuol dire che non ci appartiene più. I giovani non si sentono una classe lavoratrice metalmeccanica, ma si considerano individualmente; anche il rapporto col sindacato è adesso individuale e non collettivo, ci si iscrive perché può servire per avere qualche vantaggio personale, per essere un po' tutelati o per arrivare ad avere una qualifica in più. E molte volte gli stessi rappresentanti sindacali ragionano in questo modo.

E nelle generazioni più giovani, sia di impiegati che di operai, il lavoro è ancora uno dei modi principali per identificarsi? Ci si riconosce ancora nel proprio lavoro? Una volta, per esempio, uno poteva considerarsi prima di tutto un operaio, o un metalmeccanico...
Credo di no: c'è il lavoro perché devi lavorare, devi avere uno stipendio; poi c'è la fuga. Il lavoro in fabbrica – e non faccio distinzioni tra il lavoro dell'impiegato e quello dell'operaio, perché è vero che sono diversi ma alla fine si assomigliano anche molto – ti porta a essere in un certo senso un oggetto, perché quello di tuo che ci puoi portare, come intelligenza o come modo di lavorare, non è mai tenuto in considerazione dall'azienda, o lo è molto raramente, e quindi ti senti sminuito; una volta questo poteva venire compensato dall'impegno sindacale, potevi far vedere che contavi e valevi qualcosa attraverso il sindacato, potevi dire la tua su come devono andare le cose; adesso che non c'è più neanche quello è rimasto ben poco, per cui ti rivolgi al di fuori.

E dal punto di vista della gratificazione del lavoro, pensi che l'informatizzazione abbia peggiorato le cose, rispetto alla situazione classica della fabbrica?
Diciamo che adesso ci sono lavori meno pesanti fisicamente; anche quello che si diceva prima, del rapporto uno a uno tra operaio e impiegato, vuol dire che il lavoro si sta informatizzando sempre di più, e quindi diminuiscono i lavori pesanti, e questo è già un buonissimo passo in avanti, anche perché significa ridurre il rischio di infortuni, che purtroppo è ancora alto. Si allevia la pesantezza fisica del lavoro, ma per quanto riguarda la gratificazione non credo che ci sia stato nessun miglioramento; la gratificazione arriva nel momento in cui, sia che tu stia facendo un lavoro manuale sia che tu stia facendo un lavoro di tipo cartaceo, hai la possibilità di dire come secondo te questo lavoro va fatto, come viene meglio, e ti viene data la possibilità di farlo in quel modo. Ma questo non avviene nelle fabbriche, e non penso che avverrà mai.

Che rapporti hai avuto con le altre organizzazioni sindacali?
La mia, all'interno di Agritalia, è stata un'esperienza unitaria: i rapporti tra le tre organizzazioni classiche sono andati molto bene; poi ci sono i soliti giochetti che si fanno per rubarsi qualche

iscritto, ma comunque c'è sempre stato un rapporto abbastanza unitario.

Ma, secondo te, tra i lavoratori di un'azienda come la tua, c'è ancora una predominanza di certe idee politiche, o c'è semplicemente un disinteresse verso la politica?
Nella nostra azienda la componente più importante è quella della Fiom: per qualcuno è sicuramente anche un'appartenenza di tipo politico, o forse un legame con una tradizione; ma penso che oramai non...

Oppure si aderisce a quella perché è la più forte e la più importante?
Sì, per tanti è così; poi ho avuto modo di vedere tanti di quegli spostamenti da un sindacato all'altro, senza motivi...

Non succede solo nei sindacati...
Sì, certo, succede un po' dappertutto, ma ti fa capire come non ci si senta parte di una collettività, ma sia piuttosto una presenza individuale che segue gli interessi del momento. Qualche giorno fa, in azienda, è successo questo episodio: un lavoratore di una cooperativa che si occupa delle pulizie all'interno dell'azienda ha avuto un infortunio durante il lavoro, e in azienda l'abbiamo saputo dopo due giorni...

Un infortunio grave?
Non lo so ancora con precisione, ho saputo che si è fatto male alla testa, sembra che si sia rotto un tendine; è caduto mentre stava pulendo una vasca. Mi è venuto da pensare che fino a qualche anno fa (o qualche decennio, non lo so più) un episodio del genere avrebbe avuto importanza, tutti lo avrebbero saputo; non dico che ci sarebbe stata l'ora di sciopero, però sicuramente una manifestazione. Invece non lo sapevano nemmeno gli stessi dipendenti che lavorano con lui. Due mesi fa, se non mi sbaglio, in un'azienda della provincia di Rovigo c'è stato un infortunio mortale: dopo cinque giorni è arrivato nelle aziende un comunicato dei sindacati, in cui ci si limitava a dispiacersi dell'accaduto e a invitare i lavoratori a vigilare sulla sicurezza.

Su cosa dovrebbe puntare secondo te il sindacato, oggi, sia a livello generale, sociale e culturale, che a livello aziendale?
Lasciando da parte l'utopia, non ci resta molto: quello che rendeva grande il sindacato, forse per un buon 90%, era l'utopia di poter cambiare la società. Adesso l'utopia ce la siamo tolta dalla testa tutti quanti, siamo scesi nella realtà e abbiamo accettato che questa è la realtà; cosa resta da fare? Una cosa seria che potrebbe fare il sindacato è impegnarsi veramente per la sicurezza, perché è uno scandalo che ci siano morti sul lavoro, e trovo vergognoso il silenzio che c'è su questo argomento.

Pensi ci sia una responsabilità del sindacato su questo?
Sì; non basta fare accordi e leggi: se non c'è sicurezza e si muore sul lavoro vuol dire che ci sono ancora condizioni di sfruttamento, o ancor più di menefreghismo e di incompetenza da parte degli addetti alla sicurezza. Siccome la sicurezza non viene vista come un profitto ma come una spesa, le aziende tendono molto spesso a dimenticarsene, soprattutto in certe realtà. E in questo settore si può fare ancora tantissimo.

Ma è una questione di problemi oggettivi o di colpe del sindacato?
Penso si faccia fatica a cambiare queste situazioni; il ruolo del sindacato rimane la tutela dei diritti, che vanno tutelati in continuazione, perché non è detto che una volta che li hai acquisiti poi ti restino per sempre. Si potrebbe fare qualcosa anche dal punto di vista salariale, ma è un discorso complesso...

E sui problemi sociali più generali, per esempio l'immigrazione, il sindacato ha un atteggiamento adeguato?
Il sindacato è portato a occuparsi sempre più dei problemi specifici inerenti alle singole categorie,

più che alle questioni di carattere generale, perché ha perso la forza e l'unità che aveva una volta. Sull'immigrazione lo spazio c'è, perché gli immigrati sono comunque la fascia più debole di lavoratori, in Italia in questo momento, la meno tutelata per il salario e per la sicurezza; ed è anche la fascia meno a contatto con il sindacato, perché è la più insicura, e forse quella che ha più paura.

E non è un po' un controsenso?
È il sindacato che si trova a vivere un po' un controsenso: da una parte la fascia più debole non è a contatto con il sindacato, o perché non è in regola e quindi non può iscriversi, o per altre ragioni; d'altra parte la fascia più "forte", nel senso di quella che ha più diritti acquisiti, non è comunque a contatto col sindacato, perché tutta la parte impiegatizia nel sindacato non c'è. Resta una fetta abbastanza stretta di lavoratori: ho il sindacato riesce a trovare il modo per rappresentare di nuovo tutti, oppure si annunciano tempi duri.

La perdita di peso del sindacato nella società dipende anche dalla perdita d'importanza del lavoro come aspetto determinante della vita delle persone e della loro identità?
Sì, il lavoro non è più la parte determinante della tua vita; hai altre priorità al di fuori del lavoro. È questo che vuoi dire?

Sì, anche. Per esempio, il fatto che storicamente il sindacato abbia combattuto per la riduzione dell'orario di lavoro, non ha contribuito a ridurre l'importanza del lavoro nella vita delle p ersone, e quindi l'importanza del sindacato? Non è un paradosso?
Beh, magari fosse così: siamo fermi alle otto ore di lavoro da non so quanti anni... anche la battaglia dell'orario di lavoro si è fermata molto tempo fa; se poi vai a vedere, tra straordinari e altre cose, le ore che si fanno sono molte più di otto. C'è una notevole complessità, e non è giusto dire che tutte le colpe siano del sindacato; anche perché il sindacato, in ogni modo, è fatto dalle persone stesse, e forse tante persone oggi sono meno coscienti dell'importanza di alcuni diritti acquisiti, come il diritto alle ferie e al riposo settimanale, e sono più portati a dare importanza alla monetizzazione; per cui le ferie non mi vengono pagate, faccio gli straordinari perché prendo più soldi, e cosi via...

Criteri usati nella trascrizione: *la trascrizione è abbastanza fedele alla registrazione originale, in quanto l' intervistata ha espresso in maniera chiara e lineare le sue idee; ci si è quindi limitati a eliminare ripetizioni e frasi interrotte tipiche della comunicazione orale, mantenendone però il linguaggio informale e confidenziale.*