Gualtiero De Bastiani

32 anni, diploma di geometra, operaio di 3° livello alla Costan di Limana (Bl) (frigoriferi per supermercati, 800 addetti), delegato. Ha iniziato a lavorare subito dopo il diploma, sposato con una figlia.

Intervista di Paola Salomon
Registrata nella sala mensa della Costan il 28 febbraio 2001.

Nota
Nell'intervista, i rumori del luogo hanno fatto da sottofondo per tutto il tempo che Gualtiero mi ha dedicato; l'atteggiamento è stato sicuramente molto partecipativo, anche se riservato. Il testo, letto dopo la prima stesura, non ha richiesto alcun intervento di modifica, né linguistica, né contenutistica. Gualtiero, che ha un titolo di studio di scuola superiore, espone in modo corretto e scorrevole la sua esperienza di vita e di lavoro.

La tua infanzia?
Sono nato il 12 aprile '68 a Liestal, in Svizzera, nel cantone di Basilea; avevo due mesi quando i miei genitori mi hanno portato dalla nonna in Italia e sono rimasto con lei fino a dodici anni quando, finita la costruzione della casa, mia madre è ritornata in Italia, mentre, mio padre ha continuato a lavorare all'estero. Attualmente lavora con l'Impregilo nel settore movimenti terra in Guatemala; ha lavorato, oltre che in Svizzera, anche in Nigeria, in Tanzania, a Santo Domingo; ora è prossimo alla pensione.
Di origine feltrina, anche mio nonno paterno ha sempre lavorato all'estero, in Belgio, in Svizzera, anche in Libia; mio padre seguì in un certo qual senso le orme di suo padre. Era normale andare a lavorare all'estero, non c'erano chissà quali possibilità quarant'anni fa. Mia nonna paterna era di famiglia contadina, invece i nonni materni avevano un bar a Lamon e mia madre, appartenendo a una famiglia numerosa – sette fratelli – andava a fare la stagione in Svizzera; fu così che incontrò mio padre. Attualmente un fratello di mia madre abita stabilmente in Germania e un altro lavora in Nigeria.

E come mai tu hai messo radici – per ora – qui?
Terminate le scuole superiori, ho conseguito il diploma di geometra a Feltre, nel giro di pochi mesi ho trovato subito lavoro: due esperienze, successive, presso due studi tecnici, un ottimo ambiente di lavoro, dei colleghi disponibili, un lavoro interessante ma non retribuito, o piuttosto mal retribuito, al punto che ho dovuto aprire tutte e due le volte una vertenza per avere ciò che mi spettava.
Qui alla Costan lavoro dal 1994: fanno sette anni proprio oggi.
Sono sposato, ho una bambina di tredici mesi che accudisce mia moglie, in quanto attualmente non lavora, ma alla quale dedico anch'io molto tempo e con mio grande piacere.
Mia moglie ha il diploma magistrale, ha lavorato per alcuni anni presso una occhialeria del longaronese, dove abitava, adesso cercherebbe un *part time* e pare che ci siano possibilità presso una casa di riposo. Abitiamo in un appartamento mansardato nella casa costruita dai miei genitori.
Mi sento soddisfatto della mia famiglia e della mia situazione, vorrei altri figli, magari altri due: condivido con mia moglie questo desiderio e mi sento in grado di far fronte sia alla fatica di crescere dei figli, sia all'impegno economico che questo comporta.
La bimba mi piace, adoro stare con mia figlia, mi dà grande soddisfazione, mi stimola molto, sto con lei tutte le volte che posso.

Come ricordi il periodo della tua infanzia quando i genitori erano lontani?
Mia nonna era meravigliosa, ho un ricordo bello di lei; i problemi forse venivano nel momento in cui dovevo rapportarmi con gli altri; c'era un po' di chiusura, un po' di difficoltà: ricordo che una

volta, a scuola, quando dovevo svolgere il solito tema sul lavoro dei genitori, io non ho scritto niente, perché non sapevo davvero che cosa facesse mio padre. Allora mi resi conto di non conoscere né lui né mia madre, infatti li vedevo solo una settimana ogni 3 mesi. A 6 anni ho cominciato a frequentare una scuola di musica e la musica è ancora oggi la mia grande passione; quando divenni un po' più grande, e anche più bravo, certe sere suonavo in un complesso o alle sagre, dove capitava insomma: ogni tanto penso che forse avrei potuto dedicarmi di più alla musica. Quando frequentavo l'istituto superiore a Feltre, mi feci molti compagni, anche ragazzi che provenendo dal Comelico vivevano fuori casa e che avevano affittato un appartamento, io ci restavo spesso, si stava insieme, ci si faceva da mangiare, ci si arrangiava insomma, quasi come fossimo dei grandi. Avevo amici anche al paese, ma non ho mai aderito a gruppi sportivi per alcuni problemi al cuore. Ora pratico a livello amatoriale lo sci da fondo e la bicicletta.

Da ragazzo ti sei avvicinato a qualche partito?
Non mi interessava: ideologicamente potevo condividere qualcosa con qualcuno, ma non tanto da aderire in maniera concreta a un partito o a un movimento.
Suppongo che i miei genitori, forse per il fatto di essere degli emigranti, avessero una coscienza e una conoscenza più elevata di chi è emigrante adesso, vedevano le cose più ampiamente rispetto a quelli che non si sono mai mossi da qua: girare il mondo aiuta a capire le culture differenti e a essere molto più tolleranti. Lavorare con persone che hanno stili di vita diversi dai nostri è un momento di crescita umana e culturale. Da mio padre ho appreso a essere ostinato, ma anche molto coerente e generoso, so che ha lavorato una vita per me, da lui ho imparato molto.

E rispetto alla religione?
Ho fatto tutto ciò che fanno tutti i genitori, ma io e mia moglie abbiamo deciso di celebrare il nostro matrimonio con rito civile; all'inizio i miei futuri suoceri erano un po' perplessi, ma poi hanno rispettato in pieno la nostra decisione. La nostra bambina è stata battezzata: per il resto sarà lei a decidere se vuol partecipare alle attività parrocchiali e della chiesa per stare con le amiche o perché le interessa, sarà lei a scegliere, non certo io a imporre.
Quando frequentavo l'istituto per geometri non seguivo l'ora di religione, ricordo anzi che eravamo solo in due in tutta la scuola; facevo un'ora di filosofia, che ritenevo più interessante.

Puoi fare un confronto fra la precedente esperienza di lavoro presso gli studi tecnici e la tua attuale occupazione?
Quando ho avuto la necessità di una retribuzione fissa, sicura, anche a scapito di un lavoro più in linea con i miei studi, ho dovuto cercare un'altra occupazione.
Qui però, fatto salvo lo stipendio mensile sicuro, per il resto è tutto discutibile: dal luogo di lavoro al rapporto con i superiori. Con i colleghi le cose vanno anche abbastanza bene, i rapporti sono cordiali e amichevoli, ma per esempio con i capiturno i rapporti sono formali, sono rapporti di distanza anche se il livello dirigenziale è basso: ognuno deve stare al suo posto. Bisogna fare il proprio lavoro e basta. Questa è una cosa che mi ha colpito subito appena entrato in fabbrica.
Le condizioni di lavoro sono accettabili, ma sicuramente non ottime: i ritmi di lavoro sono aumentati notevolmente rispetto al mio entrare in fabbrica 7 anni fa, direi che il ritmo di lavoro è aumentato di almeno un 30%.
Questo per una serie di fattori: primo fra tutti il contratto interno che deve essere legato a un aumento di produttività, come previsto dall'accordo del 1993.
Ciò ha inciso molto sul cambiamento del lavoro: io non ero ancora in fabbrica, ci sono entrato l'anno dopo, nel 1994, anno in cui le cose hanno cominciato a cambiare. Il premio era legato agli obiettivi che venivano di volta in volta stabiliti con il sindacato, obiettivi che sicuramente hanno portato a un incremento di produttività notevole, senza peraltro portare in cambio qualcosa di sostanzioso.

Questo è un aspetto un po' più negativo del contratto interno: noi cerchiamo sicuramente di fare quello che possiamo però l'azienda lega sempre questa quantità di denaro che ci dà annualmente a un aumento di efficienza e di produttività, situazione che io non condivido più di tanto.
Ma le cose stanno così, soprattutto in un'azienda come questa che è molto molto ricca, che è in salute e che dovrebbe quindi dare un sistema di premio differente.

La storia di questa azienda?
È simile alla storia delle aziende bellunesi: nasce qui dopo il Vajont intorno al 1968-69, i padroni erano del Comelico, sono stati proprietari fino a una quindicina di anni fa, dopodiché è stata comprata dal gruppo Nocivelli, una multinazionale che controlla anche la Mulinex.
Filiali della Costan ce ne sono dappertutto: in Argentina, in Inghilterra, in Francia, in Germania, in Austria, una quindicina in Italia; in tutto avrà 15-16.000 dipendenti e quindi a questo livello quando si ha di fronte un colosso di questo tipo, i problemi diventano più grossi.
Soprattutto in questi ultimi anni in cui la situazione sta cambiando notevolmente. Gli utili verranno divisi fra azionisti, una minima parte verrà investita in azienda, la nostra dovrebbe essere riqualificata non tanto dal punto di vista tecnologico, ma dal punto di vista più pratico: ci sono macchine in produzione che sono a dir poco obsolete, quindi un investimento non di facciata, ma di sostanza, concreto, perché dove c'è ancora il lavoro manuale, l'investimento è minimo. I forti investimenti informatici riguardano alcuni settori: l'organizzativo, la vendita, gli acquisti, non proprio il settore della produzione che è rimasto molto molto più arretrato.
Non va dimenticato che l'azienda ha anche dei concorrenti qui vicino, per esempio la Surfrigo, produce le stesse cose, celle e banchi frigoriferi; capita che si debba stare anche molto attenti rispetto alle cose dette o fatte, un silenzio aziendale da non sottovalutare.

E la tua storia alla Costan?
Io lavoro nel reparto "celle" dove si producono pannelli che vengono riempiti con poliuretano; poi vengono agganciati l'uno all'altro; infine si imballano. Dei montatori esterni montano le celle là dove vengono richieste. La miscela di polioli e isogenati non è la cosa più buona da respirare: usiamo delle maschere e attiviamo degli aspiratori, ma non è una misura sicura al 100%.
Il controllo per la sicurezza è affidato a dei responsabili interni; la situazione più nociva è senz'altro quella del reparto verniciatura dove si è più esposti a… Siamo sottoposti a frequenti visite mediche per controllare lo stato di salute; magari in altri reparti si fanno controlli saltuari; nei reparti rumorosi si usano le cuffie.
Il mio è un lavoro ripetitivo che si apprende in tempi relativamente brevi, è un lavoro automatico per cui riesco anche a pensare ad altro – per fortuna – a scambiare quattro chiacchiere con i miei compagni, al banco di lavoro siamo a volte 3, a volte 4, e spesso discutiamo anche di lavoro. Non incontro i miei colleghi di lavoro fuori dalla fabbrica perché ho altre occupazioni: curo la bimba, nel tempo libero sto a casa, leggo, ascolto musica, suono ancora, come dicevo, guardo poco la tv perché è penosa, a volte andiamo al cinema.

Tu hai memoria di casi particolarmente drammatici accaduti sul lavoro?
No, ma l'azienda ci chiede di aumentare la produzione, quindi all'aumento dei ritmi di lavoro fa seguito una maggior incidenza degli infortuni, il lavoratore si stanca, deve affrettarsi, ci si taglia molto molto facilmente. Più i ritmi sono veloci, più rischi si corrono, un po' perché ci si stanca, un po' perché ci si distrae, un po' per l'aumentato ricambio di persone negli ultimi 3 -4 anni. Infatti l'azienda ricorre al lavoro interinale: arrivano lavoratori nuovi, lavorano 20-30 giorni in concomitanza con dei picchi produttivi notevoli, non fanno in tempo a imparare bene ciò che devono fare, e l'esposizione al rischio aumenta quando non conosci molto il tuo lavoro.
A volte il ricambio è così frequente che non sai neppure quanti sono; anche il numero delle agenzie che offrono lavoro interinale è aumentato: una volta c'era solo la Adecco, adesso ce ne sono quattro

o cinque, fra cui la Manpower e la manodopera richiesta non ha professionalità e non fa in tempo a farsela.
Per contro l'azienda chiede anche di diminuire gli infortuni: lo scorso anno ne abbiamo avuto circa un centinaio, è una media altina.

Per quel che ti riguarda, pensi di poter migliorare la qualità del tuo lavoro o di fare carriera.
Pensavo che entrare in una grossa azienda con un titolo di studio, con un'esperienza precedente anche qualificata, potesse essermi di aiuto, ma il fatto di avere esperienza pluriennale, per esempio di informatica, non è neanche stato valorizzato: sono capitato nel tal reparto e lì sono rimasto, mi hanno detto di andare a lavorare nel reparto celle e lì sono ancora.
La carriera all'interno dell'azienda è legata a un certo sistema di comportamento che io non condivido: preferisco fare il mio lavoro, tranquillo, al mio posto, piuttosto che essere più accondiscendente verso l'azienda: essere accondiscendente o avere conoscenze conse nte di fare carriera. Non conosco tanti che hanno fatto carriera per le manifeste ed evidenti capacità personali, sono rari, molti sono lì o perché conoscono qualcuno o fanno "maneggi" per arrivare. Ma forse questo sistema è tipico della grande azienda.

Nessuno quindi ti "guarda", nel senso di studiarti, apprezzarti, scoprire in te doti particolari da mettere a buon fine per l'azienda stessa, insomma a nessuno sta a cuore coltivarsi una "testa".
L'azienda ci giudica, magari negativamente e rispetto solo a lla produzione, ma nessuno osserva l'operaio nell'ottica di valorizzarlo, nessuno punta l'occhio sull'elemento bravo da coltivare; non è così e mi dispiace molto.

E licenziamenti?
No, non ce ne sono: l'azienda è in crescita, cerca sempre personale. Capita invece, piuttosto, qualche richiamo: il capo può darti un avvertimento orale, se la cosa diventa un po' più grave allora arriva un avvertimento scritto e quindi bisogna dare una giustificazione al capo del personale.
Io stesso, un sabato, ritenendo di non essere stato avvisato in tempo, non sono venuto a lavorare, ho preso una lettera di richiamo, ho dato la spiegazione. Nel 99% dei casi ci si ferma qui; ma tre richiami scritti in un anno possono far scattare il licenziamento, ma non ho memoria che questo sia accaduto.

L'attività sindacale è cominciata con l'ingresso in fabbrica?
Sono iscritto al sindacato da subito, i delegati di fabbrica hanno fra i loro compiti quello di avvicinare e conoscere i nuovi assunti; non c'era un problema particolare per cui dovessi iscrivermi subito, ma ho pensato che l'iscrizione fosse una forma di maggior tutela personale: avere un'organizzazione alle spalle che mi rappresentava mi faceva sentire più a mio agio. Quando sono entrato io nel 1994, l'organizzazione sindacale pi ù rappresentata era la Cisl; adesso è praticamente più importante, anche in termini di iscritti, la Cgil, e io mi sono iscritto alla Fiom perché l'associavo a un discorso puramente politico: è il sindacato più a sinistra e sentendomi ideologicamente a sinistra ho sentito una certa convergenza di idee.

Questa convergenza di idee ti pare che sia mutata negli anni, si è rafforzata o è diminuita?
In parte sì in parte no: sì perché conoscendo le altre organizzazioni è quella che si interessa di più ai problemi e si dà più da fare per rappresentare i lavoratori; in parte no perché ho visto una tendenza a cercare dei compromessi. Peraltro è una regola che vale per i sindacati in generale, soprattutto a livelli molto alti, a livello politico intendo dire, ma nella fabbrica a livello pratico i problemi sono altri, sono problemi concreti; è il sindacato più incisivo, ma potrebbe esserlo ancora di più.

C'è qualche tema che il sindacato trascura e che a te sembra fondamentale per qualificarne maggiormente l'azione?
Il lavoro che noi facciamo all'interno dell'azienda è relativo al contratto interno, cose pratiche che riguardano l'azienda e gli operai che vi lavorano; a livello di organizzazione generale di sindacato un tema su cui si potrebbe agire più forte e in maniera incisiva è quello relativo alle pensioni.

Per quel che riguarda la tua figura di delegato, come sei vissuto dai tuoi compagni?
La mia elezione a delegato risale a pochi mesi fa, 6 per la precisione, quindi sono stato eletto proprio in una fase di contrattazione interna, ovvero in un momento di esperienza molto forte e complessa, che per alcuni versi mi ha colto impreparato: i problemi erano e sono tanti, parlare di premio di rendimento e di efficienza comporta necessariamente una preparazione seria e completa rispetto alla quale il sindacato dovrebbe prestare attenzione organizzando come ha già fatto altri corsi di formazione sindacale; io ne ho fatto uno di inquadramento generale, poi ne saranno organizzati altri più particolari, per leggere una busta paga o sulla contrattazione e come portarla avanti. Su temi così delicati che riguardano tanti operai non possiamo sbagliare, cosa che purtroppo succede, anche se ci sono persone preparate all'interno della Rsu, De Dea è uno di questi, ha una lunga preparazione.
Immaginare una Rsu con persone alla prima esperienza diventa una cosa preoccupante perché gli "altri" sono preparati a dovere, sanno benissimo quali sono i loro obiettivi e i loro interessi e si comportano di conseguenza.
Come rappresentante sindacale sono visto come un riferimento, per questo ho anche detto alla segreteria provinciale che la preparazione è molto importante perché ogni giorno in questa azienda di quasi mille operai ci si trova con qualcuno che chiede qualcosa su problemi concreti, personali ma che riguardano tutti come le ferie, la malattia, la flessibilità…
Nella Rsu non ci sono donne, iscritte ce ne sono tante, per la Fiom su un 140 iscritti, una trentina sono donne ed è una buona percentuale, perché qui le donne occupate non sono molte; forse, fatte le proporzioni, sono più degli uomini. Neppure nel direttivo della Costan sono rappresentate, forse perché è faticoso conciliare tutto, casa, famiglia, lavoro; forse non c'è la voglia di esporsi, forse non c'è passione sindacale e politica.

Come fate a sapere qual è lo stato di salute dell'azienda?
Annualmente viene dato un resoconto dall'amministratore delegato con dati che inquadrano l'andamento generale dell'azienda e che noi dobbiamo prendere per vero: alcune cose sono indimostrabili, posso intuire, potrebbero raccontarcela teoricamente, sicuramente no. Noi cerchiamo di intuire come vanno le cose, soprattutto se le informazioni sono macroscopicamente lontane dalla nostra valutazione; se sono più ridotte o minime è difficile entrare nel merito e contraddire o contrastare: noi abbiamo indicazioni di massima, non specifiche.

Ti ricordi, rispetto alle rivendicazioni, che cosa siete riusciti a portare a casa e a che cosa avete dovuto rinunciare?
Il contratto nostro prevede un'erogazione annua di 2.700.000 lire, il prossimo anno 2.900.000, poi 3.100.000 e poi 3.300.000 lordi, per ogni singolo operaio a fronte di una serie di obiettivi che bisogna raggiungere come l'aumento di efficienza – pari a nove minuti in più di lavoro effettivo che recuperiamo in parte con l'aumento del ritmo di lavoro, in parte con il rispetto degli orari – la diminuzione degli infortuni; quest'anno abbiamo inserito anche il fatturato per cui in base al fatturato noi prendiamo una parte del Pdr e poi degli obiettivi per ogni singolo reparto per esempio diminuire gli scarti, ancora l'efficienza, le 82 ore di straordinario e di flessibilità…
Alle assemblee – 10 ore all'anno – possiamo avere un contatto diretto con i lavoratori; generalmente organizziamo un'assemblea al mese alla quale partecipano non sempre tutti gli operai, se si tratta del contratto interno c'è più partecipazione, se invece l'assemblea è convocata su temi nazionali allora c'è minor interesse.

La percentuale di partecipazione è del 50% circa, a volte l'assemblea viene gestita da noi, a volte dal rappresentante provinciale.
Da quando sono qua io lo sciopero si fa in vista del rinnovo del contratto nazionale, a volte anche per la nostra contrattazione. Ultimamente c'è stata un'ora di sciopero di soli darietà per un operaio che aveva chiesto il *part time* e che l'azienda non voleva concedere, nonostante i termini contrattuali.
In questo momento pur essendoci conflittualità con l'azienda, non c'è forte mobilitazione; la conflittualità non è forte come poteva essere trent'anni fa: magari in futuro, per ora no.

Come vedi il futuro del sindacato?
Ritengo che il sindacato debba essere molto presente perché l'evoluzione in atto, al di là della Costan, nel mondo del lavoro in generale, non è a mio avviso positiva, quindi ritengo che il sindacato sia fondamentale più ora che anni fa; ci sono in atto continui attacchi anche a diritti già acquisiti e se non vi è una forte opposizione, si perdono; penso all'orario di lavoro, alla sicurezza del posto di lavoro, alle pause, alla continua richiesta di maggior disponibilità della persona in qualsiasi orario e in qualsiasi circostanza. So benissimo che Confindustria e Federmeccanica vorrebbero libertà di licenziamento, per dirne una, e il rischio di peggiorare le condizioni di lavoro è reale: sono già peggiorate di molto nei 7 anni che sono qua.
Un compromesso dopo l'altro si rischia di perdere tutto ciò che si è conquistato con anni di lotte, i termini nuovi come mondializzazione e globalizzazione sono tutte cose che hanno un unico fine: ovvero guadagnare di più. Poi che lo nascondano dietro l'affermazione che il mercato va così, che se non facciamo così, perdiamo mercato, è tutta una gran balla per produrre di più e guadagnare di più. Lo fanno dappertutto, la sostanza non è la globalizzazione per se stessa, ma trovare un sistema per guadagnare di più, non possono andarsene così punto e basta e quindi di fronte alla richiesta di maggiore disponibilità ti minacciano con la riduzione di fette di mercato.

Criteri usati nella trascrizione: *Gualtiero si esprime correttamente con pochi incisi e con linguaggio semplice ma non banale. I miei interventi sono stati proprio irrilevanti:alcune sistemazioni linguistiche (verbi e ripetizioni).*