Cosimo Debari

34 anni, perito elettrotecnico, operaio di 4° livello alla Valbruna di Vicenza (acciaieria, 1047 addetti), delegato. Emigrato dal Sud.

Intervista di Walter Cocco
Registrata nella sede della Camera del lavoro di Vicenza il 25 e il 26 gennaio 2001.

Nota
L'intervista è stata preceduta da un incontro collettivo preliminare organizzato dal segretario provinciale della Fiom vicentina Carlo Dileo al quale hanno partecipato tutti gli intervistandi. L'incontro aveva lo scopo di far conoscere le finalità del progetto e il tipo di intervista che sarebbe stato fatto, oltre che quello di rompere eventuali diffidenze che facilmente possono nascere quando vengono poste domande, anche molto personali, da parte di uno sconosciuto. L'intenzione era quella di fare dell'intervista un'occasione per raccontarsi, per raccontare la propria vita dentro e fuori la fabbrica ed era perciò necessario che si creasse un certo rapporto di fiducia fra intervistato ed intervistatore.
L'intervista vera e propria è avvenuta qualche tempo dopo in un ufficio messo a disposizione della Camera del lavoro, in un terreno "neutrale" rispetto agli attori e che, al tempo stesso, rassicurava l'intervistato sull'appoggio che il sindacato dava al progetto.
Nel corso dell'incontro Cosimo si è dimostrato un buon narratore. Il suo racconto ripercorre, non senza una punta di nostalgia, la sua infanzia ed adolescenza in un paese del litorale barese. Bagni a mare e fatiche nei campi caratterizzano i suoi primi anni, poi l'ingresso nel mondo del lavoro, in un ambiente che non riconosce regole e diritti e quindi la decisione di emigrare. L'arrivo a Vicenza nel 1989 ha un duplice effetto: da un lato rappresenta la conquista di un lavoro in cui "gli straordinari vengono pagati" e l'affrancamento dai vincoli famigliari che, per un giovane, sempre è sintomo di libertà, dall'altro rappresenta la presa di coscienza delle difficoltà che incontra chi emigra e del duro ambiente di fabbrica.
Va tuttavia sottolineata una curiosità: l'acciaieria in cui lavora Cosimo rappresenta una specie di enclave pugliese in territorio vicentino. Infatti circa il 75% degli operai è di origine meridionale e per lo più provengono dalla Puglia, perciò credo che sia diverso l'impatto per l'emigrante che vi approda che può contare su qualche legame e non vive nel completo isolamento.
Cosimo è una persona di carattere aperto, solare come il suo paese d'origine e si è reso entusiasticamente disponibile all'intervista dichiarandosi sin da subito convinto dell'importanza del progetto di conservazione di una memoria delle condizioni di vita e del modo di pensare della classe operaia.

Parlami della tua famiglia di origine: in quanti eravate, cosa facevano i tuoi genitori e come è stata la tua infanzia.
Io vengo da un paese della provincia di Bari che si chiama Giovinazzo e che si trova venti chilometri a nord di Bari. Vengo da una famiglia di quattro persone: mio padre e mia madre, io e una sorella di un anno più giovane. Mio padre era un bracciante agricolo che era poi finito a lavorare in una ferriera, questa fabbrica all'epoca dava lavoro a 1.000 persone. Il ricordo che ho di quando ero bambino è che mio padre, abituato a lavorare all' aria aperta, diceva sempre che è bruttissimo lavorare in fabbrica. Lui ha lavorato lì per 19 anni, ma nel 1978 l' azienda è entrata in crisi: ci sono stati moltissimi licenziamenti e prepensionamenti. E mio padre, che era ancora giovane, è dovuto andare in mobilità. Naturalmente, per poter vivere, dovemmo fare molti sacrifici in famiglia. Lui aveva un pezzo di terra, ma non di sua proprietà, apparteneva a un fratello che sta a Saronno, e noi facevamo la coltivazione degli ortaggi. Ricordo che, specialmente d' estate, mi alzavo presto, alle 4 di mattina e andavamo a raccogliere i prodotti. Poi io con il tre ruote [un Ape] andavo in giro per il paese con la bilancia e vendevo gli ortaggi. Un po' alla volta mi sono fermato vicino al mercato ortofrutticolo e, siccome la gente sapeva che il nostro prodotto era fresco, di giornata, nel

giro di due ore riuscivo a vendere tutto quello che portavo. Questo mi dava la possibilità di fare anche qualche ora al mare con i miei amici. A mezzogiorno, l' una al massimo, andavo a casa e si pranzava tutti assieme. Poi si faceva la pennichella e verso le due e mezza o le tre si tornava di nuovo nei campi a lavorare. Ricordo che quando arrivava la sera, avevo dodici o tredici anni, volevo uscire con gli amici, però la stanchezza era sempre più forte della voglia di divertirsi. Questo periodo è andato avanti fino all'età di 15-16 anni, con tanti sacrifici per me e mio padre, e anche per mia madre poverina. Ci davamo da fare per tirare avanti, specialmente in estate io e mio padre eravamo sempre nei campi.
La nostra zona, il nord barese, è ricca anche di tantissimi uliveti e nel periodo invernale si faceva la raccolta delle olive, anch'io ci lavoravo il sabato e la domenica. Finita la raccolta, iniziava il periodo della potatura e io andavo sempre insieme con mio padre, perché bisognava raccogliere le frasche che lui tagliava e accendevamo dei grandissimi falò. Della mia infanzia ricordo che sono stato sempre sotto a lavorare, con tanti sacrifici, però con tutti quei sacrifici i miei hanno potuto acquistarsi un appartamento, che penso sia l' obiettivo più importante per una persona che viene da una realtà povera, poverissima.
Quando parlavo con i miei genitori, mi dicevano che in famiglia loro erano in 10 o 15 figli e la fame era tanta. Mio padre mi diceva che una volta si mangiava la mortadella solo la domenica, e un pezzettino ciascuno perché erano in tanti. Suo padre metteva addirittura i lucchetti in cucina, per non fare aprire gli sportelli, perché di notte si svegliavano per la fame.
Anche per questo i miei genitori hanno voluto che sia io che mia sorella studiassimo. Io ho concluso le scuole dell' obbligo e poi ho fatto cinque anni, prima tre poi altri due, e ho preso il diploma di perito elettrotecnico. Però allora non riuscivo a capire l' importanza di studiare, vedevo che la necessità più importante era lavorare per guadagnarsi da vivere, chiedevo sempre: "Mamma, ma studiare a che serve?". Sono stati i miei genitori, specie mia madre, a forzarmi perché studiassi. Con mia sorella è stato differente, perché lei era portata per gli studi, si è laureata in lingue e letterature straniere e adesso dovrebbe ottenere il posto come insegnante. Dopo tanti sacrifici, sia dei miei genitori che suoi, adesso vede raggiunto quello che è stato il suo obiettivo sin da piccola. Io sono stato in casa dei miei genitori fino ai 18 anni, poi sono partito per il militare. Per i meridionali la cosa importante è avere un lavoro sicuro, come per esempio lavorare sotto lo Stato, così, dopo il servizio obbligatorio in marina, chiesi la ferma volontaria per altri due anni. Tuttavia fu forte l' impatto da me sofferto nel passare dalle abitudini familiari a una realtà dove c' erano delle regole ben precise. Feci il Car a Baricentro [*Centro di reclutamento della marina militare (ndr)*] a Taranto, poi fui destinato al Maricosom, la base logistica dei sommergibili, nella stessa Taranto. Fui assegnato alla manutenzione e lì ebbi la fortuna di trovare un bravissimo sottufficiale che aveva capito la mia situazione. Poi, quando iniziò la ferma volontaria, arrivò da Roma la destinazione e il comandante mi chiese se volevo restare sui sommergibili o andare su una nave. Io decisi di andare su una nave, perché nei sommergibili c' era un ambiente con molto nonnismo e questo a me non stava molto bene. Inoltre quando si andava in mare si stava sott'acqua per un periodo anche di 20 giorni; e poi la paura di andare sotto, specie dopo aver sentito i racconti di cosa succedeva quando le camere di decompressione non funzionavano e i sommergibili venivano sbalzati su. Così decisi di andare su una nave e mi imbarcarono sulla fregata Espero con il compito di elettricista. Lì passai anche di grado; diventai sottocapo. Poi nel 1987 o 1988, ora non ricordo, ci fu la prima missione nel Golfo Persico per scortare le petroliere che venivano bombardate quando entravano nel Golfo; tutti quanti avemmo la "felice idea" di andare in missione di pace e prendere dei bei soldini, ma fu un' esperienza negativa, perché solo quando stai lì e senti e vedi cosa significano i bombardamenti e la gente ferita ti rendi conto. Ho capito che non era una vita per me. Dopo 4-6 mesi, non ricordo bene adesso, ritornammo di nuovo in Italia e io ebbi il trasferimento sulla corvetta Alcione: era una nave che faceva i controlli delle acque territoriali. Stavamo sempre a sud di Lampedusa e lì è stato un periodo anche bello, ci sono stato circa 11 mesi. Tuttavia decisi di andar via dalla marina, nonostante la contrarietà di mia madre, che voleva che restassi. Erano passati i due anni di ferma e poi avevo litigato con un sottufficiale che pretendeva di far fare ai più giovani tutto quello che voleva lui, e a me questo non andava. Costui fece rapporto al comandante che mi chiamò e mi disse che disapprovava la mia reazione. Capii che le tensioni col maresciallo mi avrebbero comunque

reso la vita difficile perché la nave era piccola, in tutto c' erano circa 70 persone, non avremmo potuto evitarci; non era come sulla Espero dove c' erano quasi 300 persone. Allora decisi di lasciare tutto e tornare al mio paese. Rimasi un mese senza lavoro, o meglio lavorando con mio padre alla giornata. Poi, tramite mio cognato, trovai un' impresa edile che cercava un elettrotecnico, andai a fare il colloquio e dopo due settimane fui chiamato. Loro mi dissero che avevano bisogno di un tecnico per l' installazione e la manutenzione di impianti di betonaggio, e mi fecero fare un corso di una decina di giorni a Udine, per capire un po' come funzionavano gli impianti. Superato il corso tornai giù e, parlando con i due titolari, uno era il ragioniere e l'altro il capo officina, mi dissero che mi avrebbero tenuto in prova per 6 mesi a 600.000 lire al mese; se superavo il periodo di prova mi avrebbero poi dato 900.000 lire. In quei sei mesi in officina ho fatto un po' di tutto: montavo gli impianti di betonaggio e facevo manutenzione girando per i cantieri [*era l'unica ditta in Puglia e Basilicata che faceva manutenzione di questi impianti (ndr)*]. Facevo l'autista, con un furgoncino portavo tutti i materiali che servivano e inoltre montavo anche le gru, perché mi avevano affiancato anche a dei montatori di gru. E' molto complesso il lavoro sulle gru, a parte l' altezza, è un lavoro duro per le mani perché devi far coincidere i bulloni e le parti meccaniche. Ricordo che partivo da casa la mattina alle sette e tornavo la sera alle otto o le dieci. Il ragioniere veniva da me e mi diceva che se volevo diventare bravo dovevo stare sempre lì in officina. Io mi appassionavo al lavoro, era bello, capivo sempre di più i sistemi di automazione, stavo lì tantissime ore.
A volte, siccome si usavano molto chiavi e martelli e loro non ti davano nemmeno i guanti, capitava che ti facevi male, ma se andavi da loro per farti medicare, come medicazione prendevi tantissime parole. Una volta andammo a Caserta con il furgone, eravamo partiti la mattina alle quattro, là avevamo smontato una gru e caricata per tornare a Bari. In autostrada si ruppe il giunto della ruota del furgone e facemmo un incidente. Insomma tornai a casa alle quattro di mattina del giorno seguente e volevano che per le nove fossi di nuovo in officina. Superati i sei mesi di prova non dissi niente, ma passato il settimo-ottavo mese cominciai ad andare dal ragioniere e questi mi mandava dal capo officina e il capo officina mi diceva di rivolgermi al ragioniere: mi resi conto che stavo diventando una pallina da ping-pong. In quel periodo mi chiamò un mio amico che era salito a Vicenza, mi disse che stavano cercando personale alle acciaierie Valbruna e mi chiese se volevo salire anch'io. E' stata mia madre a spingermi a venire, lei vedeva come tornavo a casa dopo così tanto lavoro per 600.000 lire al mese, e diceva che giù da noi i diritti mancano totalmente e che in una grande azienda sarebbero stati garantiti. Questo anche per avere un giorno la pensione, perché lì si vedono tante persone che non hanno saputo pensarci da giovani e adesso si ritrovano anziani e non hanno niente e fanno fatica. Mi diceva: "Guarda tuo padre che deve sempre chiedere sacrifici a tutti, tu sei giovane, devi pensare al tuo futuro". Così sono partito e, quando sono arrivato qui a Vicenza, tutto è cominciato come un gioco.

Mi dicevi che era giugno quando sei arrivato a Vicenza, come è stato l'impatto?
Sono stato ospite di questo mio amico per una settimana, ma poi lui si doveva sposare. Allora ho dovuto per forza cercarmi una sistemazione. Feci un giro degli alberghi, ma i prezzi erano molto alti, allora chiamai quattro amici miei che erano nella stessa situazione ["In quel periodo c'era stato un piccolo esodo di ragazzi della mia età da Giovinazzo a Vicenza, perché Amenduni, il proprietario dell'acciaieria, è barese e si serviva degli uffici di collocamento di là per far sapere che cercava operai e tantissimi giovani fecero la valigia" (*nota aggiunta, ndr*)] e proposi loro di cercare un appartamento in cui stare insieme e dividere le spese. Abbiamo così trovato una persona – un meridionale che aveva una pizzeria a Tavernelle – che ci ha offerto una casa a 900.000 lire al mese di affitto. Nel 1989 erano tanti soldi, ma in quattro li potevamo tirar fuori, così siamo stati in quella casa per 4-5 anni. All' inizio eravamo euforici, avevamo trovato casa e tutto era come un gioco: un modo di vita nuovo, la convivenza con gli amici, non avere regole negli orari e di comportamento come quando sei in casa con i genitori. Qui mi sentivo libero, anche se poi, con il tempo, tutto richiedeva sacrificio, perché oltre ad andare a lavorare, bisognava fare la spesa, farsi da mangiare, le regole sei costretto a dartele da solo. Comunque potevamo fare un tipo di vita del tutto diverso da giù, vedevo la differenza che c'era tra Vicenza e il mio paese: il fatto di lavorare 8 ore e poi poter uscire fuori, caspita di tempo ne ammazzavi tanto. Potevi fare gli straordinari ed erano pagati, era

qualcosa di magico, di grande; potevi andare in discoteca, mentre da noi in discoteca ci entravi solo se eri in coppia e poi facevano la selezione della gente che poteva entrare, non è come qui che vai in qualsiasi posto. Per me e per i ragazzi della mia età era un paradiso, un mondo nuovo.
La prima settimana ho fatto l'orario di giornata, mentre i miei amici facevano i turni. Anch' io volevo fare i turni, perché vedevo che loro alle 10 tornavano a casa e restavano a giocare a carte senza il pensiero di dover alzarsi presto. Poco dopo ho iniziato anch' io a fare i turni.

Ti ricordi il tuo primo stipendio, che impressione ti ha fatto?
Il primo stipendio sarà stato un milione, un milione e due, sicuramente ho ancora le buste paga. Quando ero in marina già prendevo uno stipendio così come sergente, all' epoca erano bei soldi, ma soprattutto bisognava vedere la differenza con l' altro lavoro in cui, nonostante lavorassi moltissime ore, portavo a casa 600.000 lire.

Parlami del tuo impatto con l'ambiente di fabbrica.
I primi tempi in fabbrica era tutto bello, poi pian piano cominci a capire il sistema e scopri che non è il massimo. Emergono i problemi con i compagni di lavoro, a volte mi sono trovato a lavorare a fianco a delle persone, specialmente fra i colleghi più anziani, che erano spaventate all'idea che io, essendo giovane, potessi portare via il lavoro a loro ed erano gelosi di quello che facevano, di come lavoravano, cercavano sempre di non farmi capire i metodi di lavoro. Quando sono entrato in fabbrica c'era un caporeparto che sapeva fare il suo lavoro con molta professionalità, sia sul piano tecnico che nei rapporti interpersonali, perché valorizzava tutte le persone che lavoravano all'interno del nostro reparto. In effetti, quando c' era qualcosa lui si rivolgeva anche a noi giovani e ci chiedeva, per esempio, come usciva il materiale, se nel forno era rosso o non era rosso. Questo ci portava ad avere un certo interesse verso le procedure del lavoro, ad aver passione e voglia di lavorare, perché vedevi che il caporeparto prendeva in considerazione le tue opinioni. Poi, quando c' era necessità di lavorare al sabato, ti chiedeva se eri disponibile, e spiegava le ragioni della richiesta (esempio ritardo nelle consegne). Questo atteggiamento induceva me e a tanti altri a dire di sì, perché non era dispotico, cercava la collaborazione, e poi se avevi bisogno di due ore di permesso, della giornata di ferie o se qualcuno arrivava in ritardo al mattino lui lo faceva recuperare nel pomeriggio per non perdere le otto ore. Al sabato mattina poi ci fermavamo alle otto a mangiare il panino, uno faceva la spesa per tutti e dividevamo i costi. C' era una buona intesa in tutto il reparto, tra gli impiegati, i capi turno, i capi squadra e gli operai, anche nei confronti degli ultimi arrivati. Era piacevole lavorare così, ma questo è durato fino al 1993, perché poi lui se ne è andato in pensione.
A lui è subentrato un altro che, nel giro di 2 anni, ha trasformato completamente il modo di lavorare, di pensare e di comportarsi all'interno del reparto. Questi ha imposto regole dure, costringendoci a lavorare senza avere dialogo con i capiturno, i quali sono sempre più portati verso il metodo autoritario, che era quello che lui voleva. Attualmente siamo ancora in queste condizioni, in cui ognuno pensa per sé, i rapporti interpersonali si sono rovinati, manca ogni forma di collaborazione e di dialogo.
Inoltre questo nuovo capo non teneva in considerazione la nostra esperienza tecnica, quando gli facevamo notare che il materiale non veniva bene, che forse bisognava cambiare il passo, cioè la permanenza del materiale nel forno, lui ci diceva di lasciar stare, che dovevamo fare il nostro dovere e che quelli erano problemi aziendali. Il rapporto poi si è rotto perché se andavamo a chiedergli una giornata di ferie, lui non te la dava. Perciò quando lui chiedeva di andare a lavorare il sabato, dato il rapporto, la gente preferiva restarsene a casa a parte chi ne aveva bisogno. Allora lui ha imposto delle turnazioni tipo il 6x6, il 3-1 [*questi nuovi orari sono stati introdotti nei contratti in seguito alla richiesta della Confindustria di introdurre maggiore flessibilità di orario. Mentre è facile capire la distribuzione d'orario del 6x6, più complessa è la gestione del turno 3-1: la base è 3 giorni di lavoro e uno di riposo. Pertanto si susseguono 3 giorni col turno del mattino, 3 col turno pomeridiano e 3 con turno di notte, intervallati da 1 giorno di riposo. A sua volta questo orario si avvicenda come segue: 1) in 18 turni, in questo caso si inizia il lunedì mattina e si finisce la domenica mattina; 2) in 19 turni, si inizia la domenica sera e si finisce la domenica mattina; 3) in*

21 turni, si lavora tutti i giorni."(ndr)], previste dagli accordi nazionali, che obbligavano a lavorare il sabato e la domenica. Finché, penso, anche i vertici aziendali, si sono accorti che questa persona ha fatto molti danni facendo perdere dei clienti, fra cui famose marche automobilistiche come la Volkswagen, la Mercedes, la Renault.

Spiegami che lavoro facevi appena entrato e come si è evoluto.
Finché c' era il vecchio capo io sono stato su un impianto, denominato Nio, che era stato installato nel 1989 e ci sono rimasto fino al 1993, poi mi hanno spostato su altri due impianti. Tutti gli impianti sono dei forni a ciclo continuo. In ogni impianto ci sono due persone addette al caricamento delle vergelle, i tondini di acciaio. Il forno è lungo circa 36 metri e le vergelle fanno un percorso dentro il forno che varia in base al diametro e alla qualità, che determina anche la temperatura del trattamento termico. Da noi ai forni si svolge un lavoro di squadra, c' è un capo squadra che funge da organizzatore del lavoro e affida a ciascuno un compito, bisogna cercare il materiale in scadenza, tirarlo fuori dalle stive, prepararlo, perché in base al tipo di acciaio variano le temperature che vanno dalla minima di 980° a salire fino a 1.110°. Poi viene raffreddato in olio, in acqua o ad aria, a seconda della qualità dell' acciaio. Il materiale, dopo il trattamento termico, passa al decapaggio, cioè la galvanizzazione in bagno d' acido per non farlo aggredire dagli agenti atmosferici.

Quindi nel forno entrano dei rotoli di acciaio che vengono trattati....
Sì, in base alla qualità dell' acciaio, si richiedono delle caratteristiche tecniche per la corrosione, la torsione, la resistenza agli urti o alla perforazione. La Valbruna ha una vasta gamma di acciai, pieni e lunghi (da 2 a 7 metri e più).

In quanti siete per ogni impianto?
Nel reparto di trattamento termico lavorano complessivamente 48 persone di cui 40 operai, esso comprende tre capannoni in cui ci sono vari forni. In uno ci sono gli FC1 e FC2, dove vengono trattati rotoli e barre, e lì per ogni impianto ci sono due persone. In un altro invece ci sono i forni a carro (quelli che si spostano su dei binari) che servono per il trattamento delle barre lunghe o dei rotoli. Nel terzo c'è un forno continuo rotoli. Al forno dove lavoro adesso siamo in quattro.

Fornivate anche lamine che servono per la carrozzeria?
No, noi non facciamo lamine ma forniamo tondi, esagoni, angolari, quadri, bisquadri, non lamine ma pezzi pieni per le parti meccaniche.

Il tuo rapporto con il sindacato, come è iniziato?
Ricordo che durante i primi anni in azienda abbiamo fatto parecchi scioperi per il rinnovo dei contratti nazionali dei metalmeccanici, ma io non capivo l'importanza del sindacato. I compagni di lavoro venivano da me e mi dicevano che il sindacato ha bisogno di avere un gran numero di iscritti perché, quando le rappresentanze vanno a chiedere aumenti salariali, bisogna far vedere che c'è dietro una certa forza. Io però, venendo da una realtà come quella che ti ho descritto, ero abituato a una mentalità in cui ti dicono che devi lavorare e ti devi accontentare di quello che ti danno. Finché nel 1996, mentre stavo lavorando di notte, salii su una pedana perché si era incastrata la punta di una vergella e, con un leverino, ero andato per spostarla altrimenti bloccava tutto il bancale. La pedana era appoggiata, ma non era stata fissata e, come ho messo il piede sopra, scappò via e io caddi giù per un metro, proprio dove c'erano tutti gli ingranaggi che fanno girare i rulli. Ero finito con la gamba sinistra sulla lamiera e mi ero provocato un ematoma molto serio, mi resi subito conto di essermi fatto molto male. In quel momento si trovava a passare di lì il capoturno, vide la situazione e chiamò subito il soccorso interno. Mi portarono al pronto soccorso in ospedale. Lì c'era un dottore giovane che mi fece una puntura e mi disse: "Vedrai che non è niente" e mi diede 3 giorni di riposo. La diagnosi era guaribile in 3 giorni, ma avevo tutta un'escoriazione e la gamba gonfia. Anziché 3 giorni sono stato in infortunio 3 mesi. Si era formato un grumo di sangue sul quale avrebbero dovuto farmi subito un'incisione. Questo fu quanto mi disse il mio medico curante

quando lo vide, dopo 4 o 5 giorni, quando oramai era troppo tardi per farla.
L'infortunio mi è stato in seguito contestato, siccome c'erano delle responsabilità del caporeparto a causa della pedana semplicemente appoggiata, vennero da me i responsabili di reparto per sapere perché mi ero permesso di salire sulla pedana, mi dissero che non lo dovevo fare e che avrei dovuto spostare il materiale con la gru e mi minacciarono. Tutto ciò perché, superati i 60 giorni di infortunio, sarebbe uscita l'ispezione dell'Inail, come infatti avvenne. L'Inail, dopo un certo tempo, mi disse che avrei dovuto riprendere il lavoro anche se non ero guarito del tutto e che avrei dovuto chiedere di essere messo in un posto più leggero, almeno finché non si riassorbiva l'ematoma. L'azienda invece sosteneva che dovevo riprendere il mio lavoro e, se mi avesse fatto ancora male, avrei dovuto riaprire l'infortunio. In questa diatriba mi furono contestati dei giorni di malattia: da un lato l'Inail non li voleva pagare perché li considerava a carico dell'azienda, mentre quest'ultima se ne lavava le mani. Fu questo incidente ad avvicinarmi al sindacato, ricordo che sono stato presso l'Inca-Cgil per delle visite mediche, e mi sono iscritto perché iniziavo a capire che bisognava tutelarsi in qualche modo. In seguito ho conosciuto il segretario provinciale della Fiom vicentina, Carlo Dileo, che mi ha proposto di entrare a far parte del direttivo provinciale del sindacato. Inizialmente per me è stato tutto un mondo nuovo, per prima cosa cominciavo a sentire che in fabbrica erano tanti i lavoratori ad avere problemi come il mio e che l'azienda faceva quello che voleva. Perciò mi sono appassionato sempre di più, mi sono interessato e sono entrato anche a far parte della Rsu. Attualmente svolgo attività sindacale in azienda per cui tanti lavoratori vengono, mi chiedono informazioni sui contratti nazionali e aziendali, e poi c'è il contatto personale. Il delegato viene visto come qualcuno che ne sa più di loro, quindi a volte ti chiedono consigli anche per delle questioni personali. Io per quel che posso li aiuto, a qualcuno ho anche dato una mano a trovare casa.

È vero, il delegato a volte è un po' il confessore. Ma parlami della contrattazione aziendale, sei entrato un po' nel meccanismo? Come hai vissuto questa esperienza?
Io sono entrato in Rsu nel 1997, quando la Valbruna aveva fatto fuori un delegato. Questo qui era un tipo rivoluzionario ed era in grado di trascinare tantissimi lavoratori; purché andasse via, la Valbruna gli aveva offerto quasi 100 milioni. Lui non voleva andare via, ma parte della Rsu non lo aveva sostenuto; vedendo che molti gli avevano girato le spalle, lui si è fatto i suoi conti ed è andato via. Quando sono subentrato, mi sono reso conto che c'erano alcuni delegati che si facevano comprare, si vendevano per poco, per delle *fronze d'insalata* [*foglie d'insalata (ndr)*]. Lì ho capito che in un gruppo che deve svolgere un lavoro ci deve essere unione, ci possono essere delle incomprensioni a volte, ma poi si deve raggiungere un'intesa. E invece mi sono accorto che certi facevano accordi sottobanco – forse perché loro venivano accontentati con un premio individuale – e spingevano sempre per trovare il consenso dell'azienda anziché pensare all'interesse collettivo di tantissimi lavoratori. Questo è stato all'inizio, poi sono cambiati i soggetti e il clima è migliorato. A fine '97, il segretario della Fiom vicentina mi ha chiesto se ero interessato a fare un corso sulla contrattazione aziendale. Io ho accettato e sono andato a Motta di Livenza, in provincia di Treviso, in quel casale nella campagna. A me è servito tantissimo. Ho capito che durante la trattativa è importante che tutti i membri della Rsu abbiano la stessa idea di partenza, perché poi, quando ti confronti con l'azienda, sappiamo come te la mena ogni volta. C'è stato un primo accordo aziendale in cui io e altri 2 o 3 non eravamo d'accordo su parecchi punti, specialmente per gli aspetti salariali, e il tempo poi ci ha dato ragione. Purtroppo all'epoca la maggioranza, che è quella che decide, non la pensava così. Adesso siamo in fase di rinnovo del contratto aziendale e stiamo quantificando le richieste salariali, ma oltre al salario, per me è importante stabilire la qualità della vita, cioè l'orario di lavoro, la questione ambientale e la sicurezza all'interno dell'azienda. Nella mia esperienza ho visto che, sia a livello di operai che di dirigenza aziendale, sono veramente poche le persone che si interessano alle varie problematiche. Per molti l' importante è lavorare, però lavorare significa anche guardare tanti altri aspetti. Per aziende come la Valbruna, che lavora su mercati internazionali, dovrebbe essere importante curare anche altri aspetti come le relazioni con il personale, la sicurezza e la salute nell'ambiente di lavoro che determinano la qualità del prodotto, che, a sua volta, è un aspetto determinante per vincere la concorrenza.

Il nuovo direttore delle risorse umane della Valbruna mi sembra che sia molto sensibile a quanto proponiamo noi delegati ["Quello che andiamo a dire o proporre è ciò che i lavoratori dicono a noi, perché non si tratta di andare a dire quello che vogliamo, ma si deve ascoltare ciò che parte dalla base" (*aggiunta, ndr*)], ma trova delle ostilità tra i suoi collaboratori della direzione tecnica. Una volta lui parlando ci ha detto: "Ogni volta che chiamo Caio, lui mi dice che questi sindacati rompono i coglioni". Forse è vero che noi possiamo dare fastidio e portare delle seccature, ma se la controparte interpretasse queste seccature come delle cose che possono migliorare la produzione, dovrebbe ben accettarle, perché portano dei miglioramenti all'azienda. A volte alcuni capi o dirigenti la prendono come una questione personale, pensano che vai lì apposta per rompergli le scatole, invece no. Una volta gliel'ho detto a un dirigente: "Guarda che se pensi che sia venuto a dirti queste cose solo per darti fastidio ti sbagli, se così fosse avrei preferito farmi i fatti miei".
Il bello è che questo ruolo ti porta a dover pensare come presentarti davanti all'azienda e richiede un bagaglio di conoscenze, perciò io come delegato chiedo tantissimo ai funzionari sindacali. Un delegato deve essere seguito e ascoltato da loro, e la formazione ha un ruolo importantissimo, invece io in 4-5 anni che sono nel sindacato ho fatto solo un corso di formazione sulla contrattazione aziendale, ma c'è tutto il resto. Io sono anche molto critico nei confronti del sindacato, perché vedo che tante volte la base non viene ascoltata a sufficienza.

Senti che la formazione ti consente di trattare?
Sì, perché a volte non conoscendo le cose non riesci a dare una risposta adeguata ai lavoratori e io reputo importante ricoprire bene il mio ruolo.
A volte succede anche che in reparto, quando sono impegnato per questioni sindacali, il famoso "permesso sindacale", tanti lavoratori dicono, guarda quello lì è rimasto a casa. Allora io rispondo: guardate che a tutti quanti è dato di fare l'esperienza del sindacato, a tutti, ci sono delle elezioni svolte in modo democratico e se uno ha interesse si può candidare. Parlano così perché non sanno qual è il ruolo che svolge un delegato di reparto nella Rsu, a volte diventa faticoso farlo capire alle persone, penso che la struttura sindacale dovrebbe cercare di far capire molto di più alla gente cosa fa il sindacato. In realtà, almeno la gente con cui lavoro io, sente parlare del sindacato, della tutela per i lavoratori, ma non sa bene cosa fa il sindacato.
Fare il delegato è anche un compito piacevole, anche se a volte penso che sarebbe meglio fare le otto ore e, quando torni a casa, hai finito; essere delegato comporta un onere in più, devi pensare a cosa poter dire, a come affrontare un determinato problema.
Ricollegandomi a quanto ho detto prima, agli inizi ho avuto a che fare con degli anziani operai vicentini, quelli che avevano fatto un po' la storia della Valbruna. Loro mi dicevano che una volta, quando erano in pochi e il proprietario era molto più giovane, lui girava spesso tra i reparti e parlava con i lavoratori, andava lì, vedeva e chiedeva; a qualsiasi ora della giornata era nei reparti. Il rapporto che io avevo con il mio primo caporeparto, loro l'avevano con il proprietario. Questi dicevano: "Eh, una volta lui passava e quando ti vedeva lavorare veniva lì a chiedere e se tu volevi qualcosa in più al mese lui te la faceva avere". Ma le cose ovviamente sono cambiate perché l'azienda è diventata più grande ed è più difficile avere rapporti con la proprietà. Io dico che adesso è cambiato, ora quello che si ottiene è solo grazie alla contrattazione collettiva, anche perché sono finiti i tempi in cui il sindacato era visto solo come la rovina delle aziende. Anche fra gli operai era diffusa questa mentalità, molti pensavano che il proprietario doveva dare in funzione del merito, e perciò c'era chi andava giù di brutto a lavorare per fargli vedere che lui faceva più produzione degli altri. Così, a voler dimostrare che io faccio più di te, nasce una guerra tra poveri, questa è una cosa assolutamente sbagliata, lavorare sì ma senza scannarsi gli uni con gli altri. Addirittura c'erano certi che non facevano la sosta pranzo per far vedere che erano più bravi e riuscivano a fare uno o due carichi di acciaio in più. Costoro addirittura dicevano che è l'azienda a decidere se meritavano di più, ma loro dovevano far vedere sempre che erano migliori degli altri. Sono questi atteggiamenti che portano a un clima di scontro tra i lavoratori e questa è la cosa più brutta che possa esserci, ma le cose stanno cambiando.

In quanti siete ora in Valbruna in totale, e quanti sono gli operai? C'è una componente femminile?

Adesso siamo in 1.047, compresi impiegati, dirigenti e operai. Operai saremo circa un sette-ottocento. Non ci sono figure femminili tra gli operai qui a Vicenza, ce n'è qualcuna nell' altro stabilimento, a Bolzano. Unica eccezione una ragazza che lavora in reparto, ma come impiegata, è entrata due anni fa per fare uno *stage* assieme ad altri studenti meridionali ed è poi rimasta a lavorare. In realtà le ragazze erano due, ma una si è licenziata perché ha subito delle molestie sessuali da alcuni colleghi, addirittura da un caporeparto. Per il resto le donne sono presenti solo negli uffici amministrativi.

Dicevi che c'è una grossa componente meridionale, qual è la percentuale di vicentini?
Attualmente la componente meridionale potrebbe essere il 75%, ci sono anche degli extracomunitari, anche se pochi: 3 africani e dei sudamericani.

Ci sono delle tensioni "xenofobe"? C'è uno scontro, magari latente, o è una cosa limitata?
È limitata, perché il meridionale ha il pregio di prendere con una certa ironia anche gli atteggiamenti che potrebbero affliggerlo. E questa ironia fa bene sia al meridionale che agli altri e li fa integrare. A volte si tratta di abitudini differenti, per esempio io, come altri, sono portato a vedere le cose con una certa allegria. C'è chi invece, forse per tradizione di famiglia, pensa che quando si entra in fabbrica, si entra solo per lavorare. Come il capoturno di cui ti parlavo; mi diceva: "Tu quando entri qui ti devi mettere il cerotto sulla bocca, respirare con il naso e lavorare di brutto per 8 ore". Ma abbiamo notato tutti che il lavoro si fa ugualmente anche scambiando qualche parola. Per fortuna io adesso lavoro con altri 3 ragazzi e si prende il lavoro in modo piacevole, perché si lavora e si vive. Siamo esseri umani, non siamo macchine né bestie.
A differenza della squadra dove lavoravo prima, lì entravi al mattino e uscivi a mezzogiorno senza un saluto, nemmeno un ciao, e il capo mi chiamava con un "ouh". Per questa ragione tanti ragazzi se ne sono andati, io sono rimasto perché sono entrato in Valbruna nel periodo in cui c' era un altro tipo di rapporto, poi ho capito il sistema e mi sono adeguato. Invece i ragazzi giovani pensano che in Valbruna sia sempre stata così dura e, dopo una o due settimane vanno via, ma è sbagliato pensarla così. In fabbrica c'è un *turnover* incredibile, perché il lavoro è duro: temperature elevate, rumori, polveri, acidi e difficili rapporti interni. Io penso però che le cose dovranno per forza migliorare. Adesso, con questo nuovo responsabile delle risorse umane, come Rsu stiamo spingendo perché cambino anche i modi dei capi. Perché tanti sono diventati capi per la disponibilità che hanno sempre dato all' azienda, ma bisogna avere delle doti per essere capo e sapere rivolgersi alle persone. Per me è sbagliato ricattare le persone, per esempio promettere il giorno di ferie in cambio della rinuncia ad aderire a uno sciopero e cose simili. Con un rapporto schietto e corretto credo che andremo meglio tutti e quindi va meglio anche l'azienda, perché è interesse di tutti che l'azienda vada bene.

L' azienda adesso va bene? Ha avuto momenti di difficoltà da quando ci lavori?
Sì, adesso sta andando bene perché lavora per i mercati internazionali. Ma ha avuto dei momenti di difficoltà, nel 1993, se non sbaglio, quando ho fatto anche cassa integrazione, però è stata l' unica volta. Poi nel '96 o '97, non ricordo bene, c'è stato un calo di lavoro: si lavorava fino al venerdì e il sabato mattina alle sei gli impianti dovevano essere scarichi e fermi, mentre, per un' azienda del genere, è importante produrre anche al sabato. Recentemente abbiamo visto i dati dell' anno scorso che è stato un anno molto interessante sia sul piano produttivo che quello qualitativo e per quanto riguarda l' assenteismo. Questo anche perché abbiamo fatto un accordo in Valbruna con il quale si è cercato di abbassare il tasso di assenteismo per malattia. In un settore come il nostro, il siderurgico, abbiamo avuto un tasso del 4 -4,5%, molto basso rispetto a tante altre aziende del vicentino dove è pari al 12%.

Ma l' accordo come è stato fatto, avete cercato di eliminare le cause?
In base all' accordo del luglio del '93, abbiamo concordato un premio di rendimento che è legato all'andamento aziendale, vi entrano vari parametri quali la produzione e la qualità della stessa. Noi abbiamo introdotto nei parametri anche la presenza, perché fino al 1993-95 avevamo un tasso di

assenteismo molto alto e uno degli obiettivi è stato quello di ridurre il fenomeno. Si è cercato di eliminare quelle assenze di un giorno, due giorni, che per l' azienda non sono malattie da dovere stare a casa. Questo in compenso ha portato una remunerazione più elevata.

L' ultima domanda, come vedi il tuo futuro? Pensi che resterai a lavorare in una fabbrica di questo tipo, potresti cambiare, cosa pensi?
Io ora sono sposato e il mio obiettivo è di vivere con mia moglie una vita dignitosa, l' importante è cercare di far raggiungere anche a lei i suoi obiettivi. Lei giù aveva un negozio di parrucchiera e, secondo me, ha dovuto fare una scelta dura a lasciare il negozio alle sorelle. Appena venuta qui lei ha avuto le sue difficoltà perché prima aveva un lavoro indipendente, aveva il suo giro di clienti e qui ha dovuto partire di nuovo da zero come dipendente. Essere trattata da ragazza di bottega a lei dà fastidio, molte volte ho dovuto dirle di avere pazienza, di cercare di capire un po' il sistema.

Come hai conosciuto tua moglie?
Conosco mia moglie da quando eravamo bambini. I luoghi di passeggio nel mio paese sono la piazza e la villa. Ricordo che la prima volta che la vidi fu in villa, era seduta su una panchina, lei e una sua amica. Io ero insieme ad altri due miei amici e passando, sai, i soliti approcci che si fanno: "Guarda che belle ragazze!" ...e loro f anno un po' le ritrose, le riservate. Così ci siamo conosciuti e ci siamo frequentati, sempre a livello di amicizia. Poi, nel 1990 c' è stata la fatidica dichiarazione d' amore – io ero già qui a lavorare – e ci siamo fidanzati. Io volevo che lei mi seguisse qui a Vicenza, nel '93 94 le avevo proposto di venir su e di cercarci un appartamentino dove convivere. Solo che la convivenza non era accettata da parte dei suoi genitori, e neanche dai miei. Per loro lei se ne sarebbe andata via di casa solo una volta sposata, noi invece, come giovani, volevamo avere quel tipo di esperienza, anche perché stando qui a Vicenza sentivo di tanti ragazzi della mia età che convivevano. Vista la mentalità dei nostri genitori, e essendo lei tanto attaccata ai valori familiari, non se la sentiva di mettersi in contrapposizione con i suoi e abbiamo deciso di fare tutto come si deve. Ci siamo sposati l' anno scorso, abbiamo fatto un buon matrimonio. I genitori hanno avuto la soddisfazione di aver sistemato i figli, lo si vedeva nei loro atteggiamenti.

Criteri usati nella trascrizione: *in fase di trascrizione dell'intervista si è cercato di toccare il meno possibile il testo originale, tuttavia la forma del racconto scelta al momento dell'intervista ha reso necessari alcuni interventi per eliminare ripetizioni o per rendere più chiaro al lettore il significato di certe affermazioni. Le modifiche apportate hanno visto però la partecipazione attiva dell'intervistato che, in incontri successivi, è stato chiamato a chiarire alcuni passaggi e a decidere sul testo definitivo. Si tratta, in ogni caso, di rettifiche piuttosto contenute.*