**Rosanna De Vicari**

48 anni, maturità classica e diploma di interprete e traduttore, ex impiegata di 5° livello alla Z.F. (ex Monteverde) di Caselle di Selvazzano (Pd) (ingranaggi di precisione marino terrestre, 400 addetti), ex delegata e del direttivo provinciale e regionale del sindacato.

***Intervista di Martina Tonon***
Registrata in un bar di Padova il 28 agosto 2001.

Nota
*Dopo la presentazione di rito ci addentriamo a parlare del progetto memoria: per me questo incontro si rivela subito particolare perché ho di fronte una donna che nel corso della sua attività sindacale è riuscita a emergere, in una azienda metalmeccanica prevalentemente maschile, tanto da diventare membro del consiglio di fabbrica, riferimento quindi di tutti i lavoratori della sua azienda. Il suo racconto comincia così:*

Sono nata a Buenos Aires nel 1953. I miei genitori erano vicentini e sono emigrati in Argentina a causa della mancanza di lavoro che c'era nel Dopoguerra. Si sono sposati nel 1948, sono partiti e dopo un po' di anni sono nata io, figlia unica. Il loro progetto di vita prevedeva comunque di ritornare in Italia e così, per evitarmi uno sradicamento doloroso, hanno deciso di tornare in Italia quando ero ancora ragazzina; e poi nel frattempo la situazione in Argentina si era evoluta in un certo modo, non certo positivo. Così nel 1963 siamo arrivati qua e io ho finito le scuole in Italia, non ho avuto problemi perché mia madre mi aveva insegnato a leggere e scrivere in italiano. Dopo le elementari e le medie ho fatto il liceo classico, perché riuscivo bene nelle materie letterarie e poi mi piaceva studiare. L'idea all'epoca era quella di fare l'università e poi eventualmente fare l'insegnante, o comunque sfruttare la laurea. Invece col passare degli anni io ho cambiato atteggiamento, la prospettiva di fare l'insegnante e la casalinga non mi soddisfaceva per niente, e comunque mi rendevo conto che prospettive di lavoro non ce n'erano proprio, almeno a breve termine. Io invece volevo rendermi indipendente e così, sfruttando il fatto di sapere già lo spagnolo e il francese che avevo studiato a scuola, ho frequentato una scuola di lingue, la Scuola interpreti di Padova. Mi sono pagata questi tre anni di scuola e mi sono diplomata come traduttore di inglese e tedesco. In un primo momento facevo la pendolare, poi ho preso in affitto un appartamentino all'Arcella, dividendolo con delle ex compagne di liceo che facevano l'università; loro andavano da una parte e io da un'altra ma almeno dividevamo le spese. Alla fine del triennio in questa scuola ho trovato subito lavoro. L'episodio è stato un po' curioso, quell'anno c'è stato il grande terremoto in Friuli, e quella sera io ero a Padova e la mattina dopo avevo lezione. Arrivata a scuola, mi hanno detto che la lezione era saltata perché c'era una crepa nel muro delle scale e nessuno si ricordava se c'era già prima o meno, e così hanno chiamato per una perizia dei vigili del fuoco. Io per non perdere tutta la giornata a fare niente, sono passata in segreteria per vedere se c'era qualche annuncio di ricerca di personale e in effetti ce n'era uno, di un'azienda in zona industriale che cercava una ragazza che conoscesse le lingue. Sono andata lì e ho avuto un colloquio. Si trattava della filiale di una multinazionale svizzera che faceva commercio di articoli tecnici. Una settimana dopo questo colloquio mi hanno chiamato per l'assunzione, volevano anzi che andassi a lavorare subito, ma era giugno ed ero al terzo anno, mancava una decina di giorni perché prendessi il diploma e così hanno aspettato. Così ho cominciato a lavorare il 15 giugno del 1976, era un impiego a tempo indeterminato, avevano bisogno di potenziare l'organico. La mia posizione era segretaria del direttore di filiale, ma era una ditta molto piccola e in realtà si faceva un po' tutto tutti. Però io servivo principalmente per le lingue, per la corrispondenza; siccome la proprietà era di una multinazionale svizzera, arrivavano documenti e cataloghi di prodotti scritti in tedesco o in inglese e io per prima cosa facevo questo. In quel momento c'erano 10-12 dipendenti, dopo si è ingrandita; dopo alcuni anni siamo arrivati a essere come picco massimo in 32. Però così come si era ingrandita

altrettanto si è ristretta, per una questione di politica aziendale hanno deciso di riorganizzarsi, centralizzando tutto quello che era possibile, la direzione, le vendite, la distribuzione; e le 5-6 filiali periferiche, ce n'erano a Bologna, a Torino, a Roma e a Napoli, e nella stessa Milano, hanno subìto una forte taglio di personale. La cosa non è stata traumatica, nel senso che l'azienda ha affrontato questa ristrutturazione in modo molto aperto, ha dichiarato tranquillissimamente, si può dire brutalmente ma con molta franchezza quello che era il loro progetto, cioè di arrivare nel giro di 3-5 anni a quelle dimensioni. La prospettiva era chiara e si sono dichiarati disponibili a trattare tutte le soluzioni possibili, tramite gli uffici del lavoro o interessandosi per ricollocare le persone, o con delle buonuscite per chi accettava questo.

*Il sindacato era presente pur in un'azienda così piccola?*
Sì, quando sono entrata io c'era un solo delegato sindacale. Era anche un periodo caldo e c'erano delle tensioni anche in questa azienda, per quanto fosse piccola e il settore del commercio non fosse quello in prima linea per le tensioni sindacali. A ogni modo il clima era quello tipico di quegli anni. Io avevo appena cominciato a lavorare, ero in una città per me nuova, ed ero assolutamente ingenua ed estranea a tutto; comunque dopo 2-3 anni mi sono avvicinata al sindacato tramite il delegato che c'era, che era della Cgil. Ingrandendosi la ditta si sono eletti più rappresentanti sindacali, tra i quali io. Da delegata sono entrata poi nel direttivo provinciale, sempre per il commercio. Da delegata ho seguito tutta la trafila della ristrutturazione e del calo di personale. Ovviamente date le premesse la nostra posizione era di grande debolezza, però è stata un'esperienza interessante. Io non ho certo accettato le offerte di buonuscita che c'erano a disposizione, anche se sapevo benissimo che il mio lavoro non c'era più.

*E cosa facevi, ti stavi cercando un altro lavoro?*
Sì, ho cominciato a guardarmi intorno. In quel periodo la mia situazione personale non era proprio tranquilla, avevo i miei problemi e così ho fatto un po' fatica. Se fossi stata più tranquilla probabilmente avrei accettato di andarmene prima, magari con la buonuscita, ma non potevo permettermelo. Ho cominciato a guardare gli annunci sul giornale e ho risposto a un annuncio che c'era sul Mattino, per un'a zienda che cercava una persona per l'ufficio estero. L'inserzione era di un'agenzia di ricerca di personale e mi hanno convocata da loro. Mi hanno fatto proprio una brutta impressione, devo dire, non erano per nulla professionali, dei buzzurri se posso dirlo. Mi hanno proposto questo e quell'altro, ma tutte cose che non rispondevano né alle mie aspettative né alle mie caratteristiche professionali, e che non corrispondevano per niente all'inserzione che avevano messo, perciò non capivo bene cosa cercassero di fare. Però alla fine mi hanno messo in contatto con questa azienda, ed era la Meccanica padana Monteverde. Io conoscevo bene questa azienda, perché essendo dentro il direttivo della Cgil, sapevo che tipo di azienda era, di che dimensioni e, soprattutto, che tipo di sindacalizzazione aveva. Lì ho deciso che dovevo a tutti i costi avere quel lavoro. Ho fatto un paio di colloqui con l'ufficio del personale, ma non mi sembrava che fossero andati a buon fine, avevo visto un atteggiamento: "Beh sì, mah vedremo" – infatti sono passati 4 mesi prima che si facessero risentire e mi dessero l'impressione che gli interessavo.

*Nel frattempo tu lavoravi sempre di là?*
Sì, certamente.

*Quanti addetti aveva la Monteverde a quel tempo? E quanti ne ha oggi?*
Quando ho cominciato io penso ne avesse 300-350. Era già allora una delle aziende di punta dell'orizzonte padovano.

*E quando ti hanno assunta?*
Il 1° settembre dell"87. Nell'altra azienda ho passato undici anni, dei quali otto come delegato sindacale.

*Hai cambiato completamente settore, sei passata da un'azienda commerciale a una di meccanica.*
Sì, però per me si trattava di passare da una struttura commerciale a un ufficio vendite dove comunque la mansione era affine a quella che avevo fatto prima. D'altra parte anche la multinazionale svizzera trattava articoli tecnici, quindi una certa affinità c'era comunque.

*Però mentre prima facevi un po' di tutto, qui avevi una collocazione ben precisa.*
Sì, ma devo dire che anche nell'azienda di prima ho cambiato mansione più di una volta. La direzione di filiale vera e propria era sparita da tempo e io ero entrata a far parte dell'ufficio vendite, e a ogni modo il 90% del personale là era dedicato alla vendita. Il bello è che io dal liceo classico sono passata a vendere tubi flessibili in gomma e raccordi metallici, questo è stato il primo articolo che ho cominciato a vendere, pensa che salto…

*Invece alla Monteverde lavoravi all'ufficio estero.*
Sì, io seguivo una fetta di clientela, con un prodotto ben definito, un prodotto complesso e con importanti caratteristiche tecniche.

*Per quanto riguarda i ritmi di lavoro, dato che sei passata da un'azienda piccola a una medio-grande, com'erano i tempi di lavoro [alla Monteverde]?*
Non ho visto una grande differenza. Nell'azienda piccola, dove in teoria si poteva essere ipersfruttati, non era questo il caso. Infatti una delle cose che mi ha molto frenato quando ho capito la necessità di dover trovare un altro lavoro, è stato proprio l'ambiente di lavoro. Mi trovavo bene, con le persone avevo uno splendido rapporto, sentivo quelli che erano usciti per primi che piangevano lacrime amare per quello che trovavano in giro, e questo mi ha molto frenato. Anche perché avevo delle difficoltà personali e trovare una buona situazione sul lavoro per me era molto importante. Quello non era il posto delle grandi prospettive o di aumenti di stipendio, anche se lo stipendio era buono a quei tempi.

*C'era anche un contratto integrativo?*
No, cioè non nel senso in cui lo intendiamo oggi. Diciamo che c'erano degli accordi che sancivano quello che già avevamo ottenuto di fatto. Era una situazione strana, non so se posso dire che era un'isola felice. Non c'erano problemi per prendersi le ferie o dei permessi, le due ore o la mezza giornata, se uno aveva bisogno di stare a casa lo copriva un collega. Ai capi non interessava cosa facevamo purché i clienti fossero seguiti e non ci fossero problemi.

*Facevate le 40 ore?*
Sì, e gli straordinari erano molto mal visti. L'idea degli svizzeri, perché erano loro che dettavano la politica e la condotta dell'azienda, e per loro l'uso sistematico e per un lungo periodo dello straordinario voleva dire che la gente non sapeva fare il suo mestiere oppure che l'ufficio era organizzato male. C'era ovviamente l'occasione in cui veramente c'era la necessità di affrontare un imprevisto, ma lo straordinario veniva considerato uno spreco di risorse e un costo non giustificato dal beneficio. In otto ore si doveva dare il massimo dell'efficienza, punto.

*Questo andava incontro anche alle esigenze di vita delle persone, immagino.*
Sì, e poi le chiavi dello stabile le aveva una persona, e anche se qualcuno magari avesse voluto fare gli straordinari, se quello alle 6 doveva andare via, nessuno si poteva fermare.

*A quanti anni hai avuto la figlia?*
A 28 anni.

*Quindi eri qui e ti andava bene questo sistema dato che avevi a casa la bambina piccola.*

Beh, quando hai la bambina piccola piccola in realtà andrebbe bene solo il *part time*, il problema non è lo straordinario, la realtà è che non te la tiene nessuno.

*Tu non hai fatto il* part time*?*
No, non l'ho fatto, ma con i figli piccoli il problema non è lo straordinario, ma l'orario in sé e per sé. Non è un problema che ti tengano il bambino oltre le 6, se quel qualcuno l'hai già trovato dalle 4 alle 6, il problema è a monte.

*L'hai portata al nido, quindi…*
Sì.

*Alla Monteverde poi hai cambiato contratto, facevi le 38 ore?*
Si facevano le 40 ore, e non ho mai fatto straordinari, se non in qualche caso quando c'era magari un cliente in visita.

*E i ritmi alla Monteverde com'erano?*
Per me, negli uffici era normale. Io non ero di quella fascia di impiegati che vogliono emergere e che vogliono leccare, mi accontentavo e nessuno mi ha mai detto niente.

*E per quanto riguarda la tua attività sindacale alla Monteverde?*
Io non avevo più intenzione di fare attività sindacale. Dopo l'esperienza con l'altra azienda, non me la sentivo più a livello personale di dedicarmi a questo. Avevo anche vissuto una certa delusione. In quegli anni tutto il sindacato, forse la Cgil di più, ha vissuto delle trasformazioni se non proprio il trasformismo, un certo travaglio, mettiamola così. Per me poi è coinciso anche con un passaggio di età, con la mia maturazione, e mi ha lasciato un po' l'amaro in bocca. Penso anche che Padova n on abbia mai brillato per… ma lasciamo stare. Non avevo intenzione di impegnarmi di nuovo con il sindacato. Ma prevedibilmente dopo un po' qualcuno ha cominciato a tampinarmi, era logico che succedesse. In fin dei conti ci conoscevamo tra delegati nei direttivi e lì ho rivisto facce note, quindi prevedevo che prima o poi sarebbero venuti a cercarmi. Ho resistito un bel pezzo, però, mi hanno fatto la corte per 2-3 anni. Adesso non ricordo di preciso quando sono stata entrata nella Rsu, io non riesco mai a ricordare le date, penso nel '91 o '92.

*Quanti delegati c'erano? Quanti iscritti c'erano?*
Erano 8. L'azienda era molto sindacalizzata, con una rappresentanza sindacale di una certa qualità. Il tasso di sindacalizzazione non era meno del 70%, da sempre credo. D'altra parte questa azienda è ben conosciuta, sono dati che si possono trovare facilmente.

*C'era la presenza di tutte e tre i sindacati?*
La Cgil è sempre stata in maggioranza, storicamente la Cisl ha la metà dei delegati che ha la Cgil. Quando sono entrata io il progetto era di avviare il ricambio generazionale. Nel consiglio di fabbrica, poi Rsu, c'erano delegati di vecchia data e quindi cercavano forze nuove. C'è da tener presente che da sempre i delegati delle fabbriche metalmeccaniche vengono dall'o fficina, sono operai, è così, un semplice dato di fatto. Come è un fatto che c'è da sempre una incomunicabilità fisiologica tra impiegati e operai. Questa è una cosa che mi sta sullo stomaco ancora adesso, ma la realtà è questa. E adesso con questi chiari di luna è ancora peggio.

*Tu eri l'unica impiegata nella Rsu?*
Sì, l'unica impiegata e l'unica donna, perché in officina certo non mettono a lavorare le donne, scherziamo…

*Quindi tu hai accettato la sfida.*

Sì, ma erano successe anche altre cose. Alla base c'era una mia delusione professionale, perché passando in questa azienda io avevo pensato di impostare la mia vita in modo tranquillo, passare un po' di anni lavorando e valorizzando la mia professionalità. Non pensavo a una carriera, perché essendo donna è inutile farsi illusioni, ma mi interessava la crescita professionale e avere una certa rendita. Mi piaceva quel lavoro e non ho rimpianti, ma quella prospettiva che mi era stata fatta vedere quando mi avevano assunta non si è concretizzata. Le cose sono cambiate, in azienda ci sono stati molti movimenti, trasformazioni, come è fisiologico che succeda in tutte le aziende. La struttura dove lavoravo io è diventata sempre meno importante e per me non rimaneva niente. Così la mia fiducia nei confronti dell'a zienda è arrivata a zero, pur non avendo avuto nessuna illusione, ero molto demotivata. Allora ho pensato che se proprio dovevo sprecare le mie otto ore in azienda senza realizzarmi, tanto valeva provare a vedere se queste otto ore servivano a qualcuno, e rispondere ai delegati che continuavano a tampinarmi. Così mi hanno candidata.

*Com'è stata questa tua esperienza in mezzo ai delegati maschi? Che tipo di problemi hai incontrato?*
Problemi no, assolutamente. Ho trovato delle belle persone, davvero, a livello personale non ho avuto mai problemi.

*Tu eri l'espressione della parte impiegatizia, durante le trattative?*
In teoria sì, se la parte impiegatizia avesse avuto qualcosa da esprimere. Gli impiegati si sono sempre contrattati egregiamente le loro cose da soli.

*E il premio di risultato?*
Questo è un concetto che il sindacato ha cominciato a perseguire da un certo punto in poi, e io in verità ci ho creduto. Ho fatto dei corsi sindacali, di formazione proprio su questo. Non solo io, anche altri delegati e ben prima di me. C'erano delle figure con molte competenze, gente che aveva alle spalle una grandissima esperienza sindacale di militanza e di contrattazione. Io avevo tutto da imparare. In questa azienda si è sempre fatta contrattazione, c'è una raccolta di accordi grossa così, e il premio di risultato è stato affrontato e contrattato con molta competenza. Tramite il premio di risultato si è cominciato a fare certi ragionamenti anche dentro il consiglio di fabbrica, analizzando questioni che magari prima non erano in primo piano, certi aspetti dell'organizzazione del lavoro, la qualità delle informazioni e altre cose. Il mio contributo, data la mia posizione in azienda, ha portato nuove informazioni, la possibilità di dialogare con figure che prima non dialogavano certo col sindacato. Io potevo attingere a un certo tipo di informazioni che girano in direzione, negli uffici vendita e nell'organizzazione della produzione, io ero vicina queste fonti di informazione e riuscivo a sapere più cose e con un taglio interpretativo diverso. Da questo punto di vista mi sono sentita sempre bene, lo scambio di visione con gli altri mi ha dato molto. Come donna non so come posso aver contribuito, forse la mia presenza di donna ha dato qualcosa per la forma del dialogo; si dice che una donna in certi momenti riesce a mediare le tensioni, potrebbe essere.

*Per le tue colleghe donne, forse, hai significato qualcosa.*
Non so. Certo però che la mia presenza è servita a far vedere il sindacato non più come appannaggio esclusivo della parte operaia, e non come un ambito esclusivamente tecnicistico, ma un ambito dove si poteva dire una parola anche in un altro linguaggio, più ampio di quello meramente produttivo.

*L'organizzazione del lavoro è cambiata mentre tu eri lì? Quando hai sme sso di lavorare alla Zf?*
Mi sono licenziata il 1° luglio del '98 e ho lavorato fino al 15 settembre. Altri 11 anni…anni in cui l'azienda ha vissuto enormi trasformazioni. Era un'azienda a gestione padronale, fase che io non ho vissuto, perché quando sono arrivata io era appena entrata con una partecipazione nel capitale questa azienda tedesca, la Zf. Per chi è del settore è un nome molto conosciuto, è un'azienda *leader*.

Questo ha innescato una prima serie di cambiamenti, anche nell'organizzazione del lavoro. Un po' alla volta si è visto che non c'era più il padrone, che era padrone-direttore-controllore, una persona molto dura. La Zf aveva altre caratteristiche, era impostata su una gestione più manageriale, e naturalmente le resistenze all'arrivo di capitale estero, a un tipo di direzione che dichiaratamente voleva un'azienda impostata in un certo modo, hanno acceso delle forti tensioni. Io questa fase non l'ho vissuta, anche perché poi queste cose negli uffici le vivi un po' meno, e poi non ero ancora delegata. Queste trasformazioni si sono sempre più accentuate, si è avvicendata una quantità notevole di dirigenti. Ognuno aveva la sua visione, ognuno voleva ricavare qualcosa per sé, ognuno aveva la sua piccola corte, ne sono successe di tutti i colori. C'è stato anche un periodo di cassa integrazione.

*A rotazione?*
Sì, è stata gestita in questo senso dal consiglio di fabbrica, io ancora non vi facevo parte. Da quanto ho potuto sentire le cose sono state fatte anche bene. Quanto meno c'è stata rotazione, sono stati attenti che non si facessero discriminazioni.

*Ma con l'avvicendarsi dei dirigenti cambiava anche l'attività di produzione? O il modo di produrre?*
No, i prodotti sono rimasti sempre gli stessi e più o meno anche i modo di produrre, tenendo conto dell'innovazione tecnologica. Le macchine a controllo numerico ci sono da anni, l'innovazione si fa di più quando ci sono più soldi, ovviamente, ma le macchine venivano rinnovate per seguire l'evoluzione del mercato, in questo senso si sono dovuti adeguare.

*Quindi non hanno mai investito più di quanto fossero costretti. E' stata un'azienda che ha investito tanto o nella media?*
Nella media, direi, per mantenere la loro posizione sul mercato. La vera innovazione, la ricerca, la spinta in avanti viene dalla Germania, dove ci sono le strutture decisionali. Lo stabilimento di Padova ha un suo prodotto consolidato, non sarà granché innovativo ma è un prodotto di qualità, una qualità che richiede conoscenze importanti, quindi delle maestranze molto professionali. E' anche per questo che la trattativa del premio di risultato ha certe caratteristiche in questa azienda. All'azienda interessa in primo luogo la qualità, e per fare qualità bisogna che la gente usi la testa, e se vuoi che la gente usi la testa non ti puoi permettere certe cose, devi lasciare certi spazi e così il discorso si allarga via via. Il mio punto di vista è questo, se non ci fosse stato un gruppo di delegati che ha saputo gestire la cosa, con delle competenze e una sensibilità notevole, non si sarebbe riusciti a fare la stagione che si è fatta e la Zf non sarebbe l'azienda che è, e come realtà sindacale oggi la Zf bisogna tenersela forte, è una realtà da valorizzare.

*Perché hai dato le dimissioni?*
Per diversi motivi. Facendo un passo indietro, quando dicevo che sono entrata nel consiglio di fabbrica perché c'era bisogno di un cambio generazionale, l'obiettivo per il gruppo dei delegati Cgil era quello che io potessi ereditare un certo tipo di figura, per diventare il portavoce. Il fatto che io potessi accedere a certe informazioni, il fatto che il mio punto di vista non fosse solo tecnico ma più versatile, faceva sì che questa fosse un po' la mia vocazione. L'atmosfera poi è un po' cambiata, all'interno del gruppo sono nate gelosie, qualche mal di pancia…io ero a disagio ma non l'ho mai manifestato, perché una volta andati via i delegati più anziani non mi sembrava proprio il momento di manifestare le mie difficoltà. Ho cercato di mantenere il gruppo unito e pilotare il trapasso. Anche nei confronti dell'azienda ho cercato di trasmettere la sicurezza della stabilità del nostro gruppo, perché nonostante tutto l'azienda, al di là delle sue enunciazioni anche battagliere aveva una fifa fottuta che la Rsu andasse nel pallone. E innanzitutto per mantenere la fiducia dei lavoratori, dare la garanzia che il gruppo sarebbe rimasto unito e avrebbe continuato a rappresentarli e a difenderli, come aveva sempre fatto. Poi ho visto che i delegati giovani che erano venuti su

dall'officina avevano cominciato a lavorare molto bene, con un entusiasmo commovente, lo dico anche se può sembrare fuori luogo, dico commovente nonostante tutto quello che si dice della generazione dei giovani. Il loro impegno e la loro passione assicuravano che si sarebbero dedicati a questa missione, sono cresciuti e si sono consolidati nel loro ruolo. Io intanto avevo le mie grane personali, e per risolvere questa situazione dove anch'io avevo il mal di pancia ma me lo dovevo tenere, gli altri avevano il loro, e ho dovuto scegliere. Rimanere lì, con quel ruolo in quell'azienda, con l'impegno che richiedeva far parte della Rsu, voleva dire per me che dovevo dedicare le risorse della mia vita a questo lasciando in secondo piano altre cose, voleva dire anche trasformare la mia personalità, modellare il mio modo di essere in funzione solo di questo. In un'azienda che oggi credo abbia superato le 400 unità, con un gruppo dirigente spesso nel pallone, con un sacco di famiglie che dipendono da lì, con un rapporto Cgil-Cisl-Uil che si va deteriorando, mentre era sempre stato buono, con delegati che erano disposti a collaborare anche abbandonando le caratterizzazioni politiche se c'era da difendere l'interesse dei lavoratori – un valore grande secondo me – questa situazione voleva dire insomma essere sempre disponibile, non c'erano orari, le preoccupazioni e le responsabilità, insomma un coinvolgimento totale. A parte i mal di pancia, io non sono una che vede la politica o la missione sindacale come il valore fondante della vita, io sono un'altra persona. Se restavo dovevo accettare quel percorso, oppure quello era il momento di staccare.

*Però tu hai "staccato" anche come dipendente…*
Sì, non potevo restare, non me la sarei sentita di timbrare il cartellino e guardare in faccia i compagni dopo che avevo rinunciato al mio ruolo sindacale. È una questione di coerenza, io sono fatta così.

*Ti eri cercata nel frattempo un'altra prospettiva?*
Beh sì. Diciamo che in seguito alla mia delusione professionale avevo comunque fatto dei pensierini di un certo tipo, avevo cominciato a darmi da fare per conto mio, dopo il lavoro. Ho cominciato a fare delle traduzioni per conto mio, mi sono messa in contatto con certe persone, ho fatto un po' di conti e ho visto che rinunciando ad avere una certa retribuzione, avrei potuto farcela. Un giorno in cui proprio mi è venuto il vomito guardando il cartellino, ho deciso, basta.

*I tuoi colleghi l'avevano sentito nell'aria, se lo aspettavano? Hai spiegato le tue motivazioni?*
No, non credo proprio. Li ho visti sorpresi e anche dispiaciuti, e questo mi ha fatto piacere, che gioco di parole. Comunque non ho detto più di tanto, ho lasciato perdere di spiegare tante cose. E' rimasto un buon rapporto, specialmente all'inizio mi telefonavano per chiedermi qualcosa, ci sentiamo ancora ogni tanto, ma ho dato un taglio. Ho lasciato che chi è rimasto gestisse le cose.

*Avevi incarichi sindacali oltre alla Rsu?*
Sì, ero nel direttivo provinciale della Fiom e nel direttivo regionale Cgil, dove ci sono ancora a dire il vero. Adesso con il congresso mi sostituiranno, ma intanto c'è ancora un legame.

*Cosa pensi di fare nel futuro? Ti troverai un altro lavoro?*
No, non credo proprio, anche perché non ci sono possibilità. Tra l'altra, ma così per curiosità, non perché mi interessasse, mi sono voluto levare questo sfizio, sono andata in quelle agenzie di lavoro interinale, sono andata alla Adecco, alla Manpower e così via. Ho spiegato chi ero, il mio curriculum e le mie aspettative, e tutti mi hanno detto la stessa cosa, che le mie caratteristiche erano interessanti ma il problema è l'età. Vogliono ragazzine di 20 anni e non una che ha già una personalità. E vedo un po' in giro nelle aziende che c'è questa tendenza, parlo del settore industria, se c'è da mettere una persona in un certo ruolo deve essere un uomo, e per il resto vogliono persone che si adeguano a quello che vogliono loro. L'industria è così, per me il passaggio dal settore commercio all'industria meccanica è stato uno choc, un cambio di mentalità, un tremendo salto

indietro dal punto di vista umano. Un ambiente meschino, gretto, ignorante. Anche tra le ragazze giovani. La differenza era abissale, le spie, i lecchini…non me l'aspettavo. Però ho visto che è un dato esteso, è così un po' dappertutto. Adesso io penso di continuare la mia vita così, mi sento più tranquilla, mi posso dedicare a tante cose, mi sento più realizzata.

*Secondo te, qual è la strada che dovrebbe percorrere il sindacato per migliorare le condizioni di lavoro oggi?*
La domanda è bella ma è difficile rispondere perché la realtà è molto variegata. Non ci può essere secondo me una risposta univoca, forse la statistica potrebbe suggerire una certa strategia piuttosto che un'altra, ma non è il caso. Ci sono tante differenze, di zone geografiche, di settore… il sindacato rischia di essere una definizione astratta.

*Ma pensando a una realtà come la Zf, di quel tipo?*
La mia opinione è che si dovrebbe fare più formazione per i delegati, intanto, e poi tramite i delegati trasmettere la percezione del valore del lavoro. Non è solo professionalità, ma il valore di sé stessi che viene dal lavoro, la valorizzazione della persona attraverso quello che sa fare e la coscienza di farlo bene. Secondo me è importante dare valore a quello che uno ci mette della sua testa, non bisogna rifiutare di metterci la testa come ho sentito dire qualche volta anche dal fior fiore di delegati, che rivendicano di lavorare senza pensare perché non si è pagati abbastanza. Io credo che questa sia una posizione perdente, che ti priva della possibilità anche di fare una buona contrattazione. Invece ho visto che c'è chi è contrario al premio di risultato perché lo vede come uno scendere a patti con il nemico.

*Si facevano corsi di formazione in azienda?*
Sì, sono molto favorevoli. Ultimamente ho sentito che hanno offerto a tutti i dipendenti, indistintamente, la possibilità di fare corsi di inglese e di computer; la persona ci mette le ore e l'azienda ci mette i mezzi. Questa è un'azienda multinazionale e quindi ci tiene ad avere personale che sa dialogare e usare i mezzi informatici per dialogare con le altre unità del gruppo. Per chi vuole migliorarsi credo che lì ci siano le porte aperte.

*I tuoi rapporti con i funzionari del sindacato?*
Sono stati sempre buoni. Forse in qualche momento mi sarebbe piaciuto avere più supporto, non tanto la presenza fisica, ma un supporto politico, una consulenza quando mi venivano i dubbi su dove mi avrebbe portato una certa decisione in un dato momento, i rischi che avrei dovuto affrontare se aprivo su certi punti, cose così…Mi è mancato questo tipo di indirizzo, credo che non fosse questione di cattiva volontà, ma un problema di organico della struttura. E poi io sulla formazione insisto, credo che Padova dovrebbe puntare di più su questo.

Criteri usati nella trascrizione: *La trascrittrice è, in questo caso, l' intervistata stessa. Quando mi ha consegnato il nastro ha detto di aver apportato correzioni/migliorie al testo senza cambiare il senso delle frasi.*