Elio Manente

48 anni, diploma istituto professionale, impiegato tecnico di 5° livello super alla Infotel Italia (ex Ericsson) di Mestre (Ve) (installazione di centrali telefoniche, 80 addetti), delegato. Ha iniziato a lavorare subito dopo la scuola, sposato con una figlia.

Intervista di Alessandro Reberschegg
Registrata nella sede della Fiom di Mestre-Marghera il 7 marzo 2001.

Nota
L'intervista a Elio Manente, tra le varie tematiche affrontate, si impernia principalmente sull'esperienza sindacale. In particolar modo emergono considerazioni e riflessioni di un certo interesse riguardo l'importanza del suo settore, le comunicazioni, all'interno della Cgil nazionale.
Scorrendo l'intervista Elio si sofferma in particolare sul problema dei suoi coetanei, tra i 40/50 anni che vede in crisi rispetto l'evoluzione della tecnologia che oramai non si riesce più a seguire è per le incertezze riguardo il percorso pensionistico. Altra considerazione è la netta frattura tra i nuovi assunti, giovani, e i lavoratori che come lui si sono formati nelle lotte sindacali. Marcata è l'indifferenza dei giovani verso il sindacato, in contrasto con la necessità (e la conseguente difficoltà) di inserirli all'interno delle strutture in una fase di ricambio in un sindacato che al momento attuale non ha più la forza di una volta.
Per questi motivi egli vede in prospettiva futura il ruolo del sindacato all'interno dell'azienda nel consiglio di amministrazione, in un accordo/progetto di cogestione che egli auspica come unica forma possibile per tutelare i lavoratori e garantire la sopravvivenza al sindacato stesso. Questa riflessione è anche frutto di un'aspra, ma motivata critica, riguardo il relativo peso che i vertici nazionali hanno nei confronti di un settore strategico come quello delle telecomunicazioni, rilevando che settori quali la cantieristica e la chimica hanno sempre avuto una priorità all'interno del sindacato nazionale. A conferma di questo porta l'esempio di come, tempo fa, l'operatore nazionale del suo settore sia stato spostato alla Fiat, causando in tal modo la smobilitazione della struttura organizzativa del settore delle comunicazioni. Senza "peli sulla lingua" Elio distingue all'interno del sindacato lavoratori di serie A, tutelati e costantemente seguiti, e lavoratori di serie B, seguiti dal sindacato solo al momento opportuno e poi trascurati.
Di minor rilevanza le considerazioni sull'organizzazione del lavoro e sul controllo della produzione, questo anche per la difficoltà dovuta alla non visibilità del lavoro in questione (servizi).
A ogni modo nonostante queste aspre critiche, Manente dà atto di sentirsi in un ambiente di lavoro che rispetto a altre realtà (vedi Fincantieri), può vantare una serie di privilegi, quali il fattore nocività e quello salariale, tutti vantaggi che derivano dal lavorare in una multinazionale.
Durante l'intervista Manente si è dimostrato soprattutto all'inizio, diffidente e sostanzialmente stringato nelle risposte a volte troppo scarne e poco esaurienti a parte i punti sopra segnalati. Alla fine comunque ha prevalso un clima di fiducia e tranquillità nell'elaborazione della testimonianza.

Origini familiari: il lavoro di padre, madre e fratelli, il loro grado di istruzione (caso mai anche dei nonni se serve a evidenziare un filo generazionale).
Normalissimo: mio padre oggi pensionato al tempo che fu operaio idraulico tutta la vita, madre casalinga, fratello, una sorella. Nucleo familiare composto da tre figli, il più vecchio sono io attualmente 48 anni, sperando di vivere, al di là della battuta, questo è il discorso.

Il loro grado di istruzione?
Allora: madre e padre elementare, fratello superiore perito, sorella se non erro la terza media, quindi media inferiore. Sposato con una figlia che studia all'Università di Venezia, mia moglie lavora all'interno della scuola, operatrice scolastica, stessa età mia. La casa è di mia proprietà e sto bene così.

Prime esperienze scolastiche, prime amicizie. A proposito il patronato lo hai frequentato?
Domanda giusta e saggia perché in quel periodo, 1963, erano gli unici posti di ritrovo, non ce ne erano altri, quindi tutti bene o male andavano a finire là. Era il punto dove ci si incontrava, si giocava, i primi calcetti, primi jukebox, da quello che ricordo, il calcio, il calcetto, tennis sul campo di asfalto, non su quello di terra; era l'oratorio Don Bosco di Mogliano Veneto che esiste ancora. Anche oggi è quello che aggrega tantissimi ragazzi, fa quello che la società non riesce a fare più di tanto, nel senso che oggi siamo in un momento di metodo di lavoro totalmente diverso, quindi computer ecc. che, secondo me, sviano dall'ottica dell'aggregazione. Da quello che vedo, loro come oratorio a Mogliano, riescono ancora con questa attività consistente, e penso che alla fine sia anche giusto perché dove non si è riusciti a inserire altri soggetti del mondo laico il percorso è automatico. Oggi i partiti non riescono più ad attrarre i ragazzi perché non danno più quel stimolo, quell'attività che si faceva anni addietro perché c'erano degli obiettivi, ad esempio il Sessantotto, il Vietnam. Oggi non c'è più questo e vanno di là, e sempre secondo il mio punto di vista, questo fatto di aiutare il prossimo, se tu devi chiedere qualcosa loro te lo danno, se tu entri in una sezione oggi, non ti danno niente, e io la frequento, l'ho frequentata, ed è così purtroppo.
Le prime esperienze scolastiche in sintesi sono molto semplici; c'erano le prime iniziative di lotte scolastiche 1967-68, le prime mobilitazioni a Treviso. All'epoca c'era questo nucleo consistente della sinistra come immagine specie da quando ha incominciato a fare le professionali a Treviso.
Le amicizie, le solite amicizie, normali; a quel tempo esisteva il festino, queste cose qui.

Hai partecipato ad associazioni di volontariato?
Volontariato nessuna, nel senso stretto no, a parte l'attività politica, se questo può essere inserito in questo metodo, secondo me no. Diciamo interessamento nella vita sociale in forma politica e in forma sindacale all'interno dove lavoro.
Per conoscenza debbo dire questo: visto che siamo a ruota libera, partendo dall'inizio quando chiedevi il nucleo familiare, rispetto ad altri nuclei familiari, all'interno della mia famiglia non c'era questa attrazione verso la sinistra, era una mentalità cattolica. Non andare di là perché se no … Era così, io sono partito da solo come tanti altri.
Adesso, probabilmente la mia influenza all'interno della famiglia si sente, nel senso che mia figlia già parte con una concezione di sinistra, perché parlargli dalla mattina alla sera da piccola bene o male, (poi non si sa). Se la domanda la rivolgi a lei, magari senti una formazione familiare che io non ho avuto.

Domanda facoltativa, il tuo rapporto con la religione.
Personalmente sono indeciso, a dire il vero perché dire non credente direi sì! Credente direi quasi lo stesso. Secondo me avendo vissuto in quel determinato periodo oggi ti debbo dire che in chiesa non ci vado perché non mi dà attrazione, non vedo il motivo per andarci. Però casi particolari: c'è un funerale, chi entra, chi non entra. Ricordo che chi era di sinistra stava fuori, ma io dico: che senso ha se è morto anche se vai dentro, dov'è sta differenza? A volte andavo dentro a volte stavo fuori. Sarà una risposta vaga, stupida, non definitiva la mia, perché non ti dico no cattolico, sì cattolico. Poi ne ho visti tanti che non sono cattolici e quando stanno per morire chiamavano il prete. Oggi può essere perché magari va di moda, che ne so. Non ho una risposta. Non ci vado, non sento questa esigenza; quindi una posizione laica con aperture.

Quale è stato il primo lavoro e quale il primo impatto col padrone, la prima paga: come ha inciso nella vita?
Allora, oggi come oggi mi sento un fortunato, ti spiego perché nel senso che appena terminati gli studi professionali dopo due mesi, finita la scuola a settembre ho incominciato subito a lavorare nell'azienda metalmeccanica Eriksson, telefoni all'interno delle centrali Telecom. Quindi un mondo tutto nuovo, bello, diciamo all'avanguardia per l'epoca e per tanti altri lavori, per una serie di motivi sia come lavoro e anche come retribuzione. Quindi personalmente, da un certo punto di vista. mi sento fortunato.

Esperienze con i capi, sottocapi e via discorrendo diciamo brutte e neanche una perché in quel momento era in atto la lotta sindacale all'interno delle fabbriche. Anche la mia era una fabbrica diversa perché ti spostavi in giro per l'Italia a istallare nei siti queste apparecchiature, però ci volevano diverse persone per fare questo lavoro; ti ripeto un ragionamento tutto sommato di gruppo, di amalgama quindi, se c'era un problema, eravamo tutti compatti. I capi in quell'azienda tutto sommato non rompevano le scatole anche perché avevano paura. Da quello che mi raccontavano prima del 1967-68 avevano la facoltà di entrare, vedere uno che gli stava sulle scatole e dirgli: prendi la giacca e vai a casa. Nel 1968-70 questa cosa non esisteva più, quindi anche loro tiravano i remi in barca. Dico questo per quello che riguarda l'esperienza della mia azienda, però, sentendo altri compagni, altre persone a Porto Marghera la situazione non era proprio così! Mi sento un po' fortunato.
Stipendio, stipendio, il mio primo stipendio se non erro ho preso sulle 30-35.000 lire. Dopo da noi, ti ripeto, giostrava un ragionamento di lavoro di trasferta, non in sede come a Porto Marghera, quindi le trasferte aumentavano lo stipendio.
Effetto prima paga? In quel periodo, andavi al bar, dove magari c'erano altri colleghi che non lavoravano, andava di moda il biliardo, il flipper. In quei tempi (bei tempi) entravi, tiravi fuori il portamonete e pagavi con quelle 10.000 lire e ti sentivi autonomo con un atteggiamento da vamp, sollevato da terra. Questa cosa naturalmente non era per tutti considerato che c'erano persone che avevano problemi a casa, figli, problemi vari. Poi nei mesi riuscivi a racimolare, mettevi via, era il mito della macchina, quindi riuscivi a comprarti la macchinetta usa e sgangherata, che però era una cosa tua personale. Detto questo all'interno della mia azienda non tutto erano rose e fiori, anche là c'erano i problemi sindacali, con qualche superiore perché sai, quando facevi sciopero, c'era sempre il crumiro. Facevi parte di una multinazionale, un conto è lavorare su una grossa azienda, diverso è lavorare su una piccola azienda di 30-40 persone, è tutto un altro ragionamento.

Cosa produci in questa azienda e lavori con quale qualifica?
Azienda metalmeccanica, gruppo Eriksson, multinazionale quindi telefonini, all'interno del comparto telefonico istallazioni di centrali.
Contratto metalmeccanico a tempo indeterminato. Qualifica impiegato tecnico addetto ai progetti delle centrali.

Modalità di lavoro, se a mano o con macchina automatica, orario di lavoro, quanto guadagni?
Macchine automatiche, computer, informatica. Il lavoro mio è giornaliero 8-17 con intervallo 12-13; lo straordinario (se esiste) dopo le 17 o sabato mattina.
Ci sono colleghi che fanno lavori notturni perché debbono essere fatti alla sera per non creare disservizi. Personalmente io faccio il giornaliero. Guadagno 2.200.000/2.300.000 dipende.

Il tipo di lavoro attuale: ripetitivo e con limitate capacità professionali, lavoro vario ma semplice, o vario ma difficile che richiede professionalità?
Diciamo che il lavoro è multivariegato nel senso che ci sono varie attività. Può essere per un periodo ripetitivo, a volte ripetitivo ma impegnativo, nel senso che devi stare "all'occhio" come si confezionano i dati per far funzionare la macchina. Quindi, ripeto, in parte è ripetitivo perché digiti dei numeri, delle lettere, anzi dei numeri, e se questi dati non sono messi giù con capacità professionale rischi di mandare all'aria tutto e mettere in difficoltà l'utente e quindi anche l'azienda perché crei un disservizio in un'azienda di servizi. Quindi è un lavoro impegnativo, ripetitivo a volte risolutivo di un problema che può emergere; quindi se hai tutte le caratteristiche di conoscenza riesci a risolvere. Quindi è un cosa che fai tu. È un misto mare.

E' alienante o no? Dà angoscia?
Soggettivo secondo me, dipende dal soggetto. Se c'è il soggetto che riesce a gestire il lavoro non crea problemi. Ripeto: secondo me è una cosa soggettiva, individuale.
Lo vivo tranquillamente a seconda delle situazioni, al 90% sì, a volte capita sempre il casino, di star seduto sulla sedia, però non è neanche quello. Si lavora sempre in *team*, ci sono persone che sono

frustrate, già dal mattino cominciano a soffiare (uffa! Sempre questo lavoro!), viva dio questo è il lavoro, se non ti piace licenziati e cambia lavoro.

Il tuo lavoro è nocivo o no? (radiazioni, magnetismo ecc.)
Domanda logica e risolvibile in due secondi. Da tutti gli accertamenti fatti in ufficio e nel sito, è tutto regolare: videoterminale, luce, aria condizionata. La famosa Legge n. 626 è applicata (sedia, scrivania, sedia con la postura, poggiagomiti, pc col fascio di luce giusta) legge applicata al 90%, perlomeno nella mia azienda perché quando tu hai la postazione, la scrivania, la sedia con la postura come dicono ad arca, i poggiapiedi rialzato, il pc che ha il fascio di luce giusta, per l'attività che svolgi queste sono le cose basilari, hai risolto tutta la procedura della Legge n. 626.
In fabbrica può scappare maggiormente. Sicuramente questa cosa della sicurezza, all'interno della nostra attività, oggi come oggi, può essere un vanto delle lotte sindacali che hanno fatto si che le aziende abbiamo dato queste garanzie. L'azienda ha fornito questi strumenti perché gli sono stati imposti nel senso che ci sono delle leggi. Il sindacato ha posto a suo tempo il problema, quindi l'azienda diciamo si è "adeguata" a questa cosa. Certamente senza spinta sindacale le aziende non avrebbero fatto queste cose.
Su questo tema l'azienda non ha opposto resistenza. Dico questo perché ci sono aziende che non hanno neanche il minimo di salvaguardia pur essendoci la legge. Non voglio dire che l'azienda è brava, perché nessuna azienda è brava, il padrone non è minimamente buono da darti qualcosa, te lo dà perché è costretto in base alle lotte che i lavoratori hanno posto. Se da noi la cosa è più evidente è anche una condizione d'immagine dell'azienda; oggi come oggi è un immagine che queste aziende cercano di dare, anche perché è il prodotto che oggi funziona.
Oggi il prodotto funziona, e siccome ci sono più clienti, debbono far vedere che tutto funziona: dal pavimento pulito e da chi ci lavora. Io dò questa lettura conoscendo l'azienda perché prima non era così. E' anche un uso favorevole a loro. Fanno vedere ad altre aziende che sono in regola anche con i propri dipendenti, che lavorano a proprio agio.

Il tuo lavoro ti dà soddisfazione o no?
Il mio lavoro specifico mi dà soddisfazione. La cosa che viene a mancare e che tu dai la disponibilità all'azienda di svolgere al meglio le attività, e sapere che i gruppi dirigenti tendono a frenare la volontà che tu ci metti, e quindi ti incazzi e li mandi a quel paese. Comunque il lavoro è soddisfazione. A volte appunto ti incazzi se quello che si mette in mezzo è l'amministratore o il dirigente; probabilmente facciamo meglio noi la loro attività di loro che sono dirigenti. Questo capita dappertutto.

Corsi professionali ne hai fatti? E per caso hanno parlato male del sindacato?
I corsi sono tutti interessanti perché qualsiasi attività faccia qualcuno, un corso è per migliorare l'azienda. Se viene fatta è per migliorare, sia da parte aziendale, sia da parte del dipendente. Riguardo il sindacato no. L'azienda ha bisogno del sindacato. Come tutte le aziende, quando ha bisogno viene a chiederti un favore, quando non ne ha bisogno se ne frega. Se gli serve, ti viene a domandare. Quindi gli conviene avere questa forma di buonismo.

Se e quale grado di incidenza hanno nel tuo lavoro: controllo dei capi, fatica psichica, ritmi di lavoro, disagi ambientali, insicurezza occupazionale, dequalificazione professionale o altro.
Il lavoro specifico, come dicevo prima, è un lavoro di gruppo, di collaborazione. Vai dal capo alla squadra quindi uno scambio di idee, un rapporto normale lavorativo. Dopo se non funziona è perché l'azienda non ti vuol mettere in condizioni di fare un prodotto migliore; quello è un rapporto verso l'azienda, ma non verso il gruppo dell'attività in quel reparto.
A volte capita dello stress visivo. Sei di fronte a un video ma la legge ti salvaguarda.
I ritmi di lavoro vanno e vengono, carico di lavoro in media sopportabili. Non ci sono disagi ambientali. I rapporti umani sono normali, come tutti nella media.
Anche qua è soggettivo perché sai non tutti nel gruppo di lavoro hanno lo stesso inquadramento, quindi magari qualcuno si sente un po' sottodimensionato rispetto all'attività lavorativa che fa

quindi, a volte, qualcuno si sente inferiore e dice ma chi me lo fa fare? In questa azienda dove lavoro io esiste questo problema.
L'insicurezza occupazionale no! A pensarci fa solamente male, anch'io ero tra quelli che fino a 5 anni fa dicevano: guarda che bene tra 5 anni vado via a un'età buona. Con la riforma (a malincuore dico, ma questa è la situazione, non si può dire cattivo chi l'ha proposta e cattivo non so chi) sta di fatto che oggi me ne mancano 9 se mi va bene, toccando ferro se qualcuno non mi va a modificare ancora, io vado via con i 40 anni di servizio. I nove anni sono tanti anche per l'attività specifica del lavoro che facciamo. Perché la tecnica avanza, per i quaranta-cinquantenni come il sottoscritto la tecnica non riesci più a seguirla e quindi anche in questa azienda si profilano la possibilità di esuberi favorendo l'uscita dall'azienda con incentivi per favorire l'inserimento dei giovani. Quindi c'è un problema sindacale non indifferente. Ed è giusto parlare di sindacato.
Sul fronte occupazionale i problemi arrivano, e oggi li dobbiamo affrontare. Sindacalmente mi sembra un attimo difficoltoso per il periodo che oggi andremo a incamminarci. Dico questo con una forma anche critica, non nel dire che i governi di sinistra sono quelli che ti garantiscono, non è vero probabilmente, ma pensi che abbiano più in considerazione il problema del mondo del lavoro. Diverso sarà per i giovani: con le tecniche nuove riusciranno a inserirsi nell'attività se non all'interno di un'azienda ma facendo un movimento su più aziende. Però oggi tutti danno il centro-destra vincitore e per i lavoratori e il sindacato saranno anni molto duri e in particolare per la fascia di età dei cinquantenni. Perché se l'obiettivo del centro-destra è quello di eliminare il sindacato, e a sua volta anche le organizzazioni all'interno delle fabbriche, tu capisci che quelli colpiti saranno questi.
Sull'occupazione oggi posso dire di no, ma già in certi settori li intravedi; li senti in generale (chimica, cantieristica) tutto il mondo del lavoro inquadrato su quella fascia di età. Io presumo che i cinquantenni avranno grosse difficoltà per arrivare alla fine del percorso pensionistico. Sarà un problema sindacale, tenuto conto che gli iscritti al sindacato sono in maggior parte quaranta-cinquantenni.
Quindi se non c'è un minimo di turnover, di ricambio, il ruolo del sindacato non è destinato a scomparire ma dovrà comunque prendere una grossa ristrutturazione, e questo non sarebbe uno scandalo. Già i paesi più sviluppati, ad esempio vedi la Svezia, dove sono probabilmente partiti prima di noi, il sindacato è all'interno del Consiglio di amministrazione: le aziende sopravvivono e anche i lavoratori. Non vedo uno scandalo perché così riuscirai a sopravvivere (cogestione allora?), va bene però oggi si è arrivati a questo e se dico questo è perché non riesci più ad avere quella forza che hanno avuto i colleghi precedenti. Lo facciamo anche qua, vedi un minimo di esperimento alla Zanussi di Conegliano, dove hanno sperimentato un percorso non ricordo la forma se abbia continuato ancora, ma c'è stato un inizio non a pieno titolo ma su un qualcosa. Presumo sia l'unica salvaguardia.

Tu vedi un futuro del sindacato assorbito nell'impresa per forza?
Questo non significa essere, per forza di cose, venduti, ma bensì per riuscire a salvaguardare la dignità del lavoratore all'interno dell'azienda, se no non si riesce più a farlo, altrimenti il sindacato non riuscirà più a salvaguardare i dipendenti. Già oggi non riesce a salvaguardarli.
Già oggi l'azienda, i nuovi arrivati, li gestisce in maniera singola (sia in forma salariale che in forma lavorativa). Oggi i ragazzi quando entrano in fabbrica (senza offendere nessuno), più o meno hanno tutto: prendono un salario che è garantito, discreto salario, hanno già la macchina, magari con un nucleo familiare che gli danno già qualcosa, vengono dentro, uniscono l'utile al dilettevole. Lavorano, vanno anche in giro per l'Italia. Dov'è la difficoltà? Non c'è. Non vedono l'ora di andare fuori casa, sono in giro, si divertono, trovano anche la morosa. Diverso dal nostro passato, a costruire il salario, la sicurezza sul posto di lavoro. Oggi bene o male queste cose le abbiamo ottenute; io sono in difficoltà, loro no. Assemblea sindacale? No. Perché debbono terminare il loro lavoro, hanno il lavoro per la testa. Non si riesce a rintracciare dei motivi perché viene fatto lo sciopero, perché è un diritto tuo per discutere i problemi tuoi... ma capiterà che anche loro si sveglieranno, perché un conto è mettere tutti quanti nella stessa padella, tutti hanno lo stesso problema, diverso è non avere le stesse difficoltà, lo stesso salario. Esempio: si sveglieranno

perché? Siamo in tre che lavoriamo (e questo sta succedendo oggi all'interno delle aziende metalmeccaniche, edili, chimiche) siamo in tre che facciamo il prodotto: una volta ti dò il benservito, la promozione, passaggio di categoria, premio uguale, la seconda volta già si comincia a fare la differenza. Nel momento in cui questi scoprono questo si chiederanno perché non prendiamo la stessa cosa? Là ci sarà un risveglio e un amalgama nel chiedere al padrone il perché.
Quindi o tu li recuperi come sindacato (e devi essere pronto), e questo significa inserire giovani all'interno della struttura sindacale, oppure si formeranno nel tempo.
La soluzione del sindacato oggi è quella di coinvolgere i giovani però abbiamo difficoltà per le cose già spiegate, a meno che non siano già sindacalizzati all'interno della famiglia.
Dopo di che, non perché il mio settore sia più importante degli altri, ma una cosa che ho sempre sostenuto è che un paese si regge sull'informazione, quindi l'informazione gestisce la democrazia di un paese, gestisce l'immagine la comunicazione. All'interno del sindacato (Fiom -Cgil) questo settore era un settore importante ma non strategico, come è ancora oggi la cantieristica e la chimica. Io dico e lo dicevamo quando facevamo le riunioni dove, per i motivi che dicevo prima, si affermava che per la gestione della democrazia le telecomunicazioni sono rilevanti al massimo, strategiche.
Su questa cosa la Fiom e la Cgil non hanno tenuto in considerazione più di tanto questo fattore, e quindi oggi paghi una difficoltà dei lavoratori a seguire il sindacato. Se vado a vedere la cantieristica, si è sempre risolto il problema, per la chimica la stessa cosa.
Ultima è quella della Telecom dove sino ieri non c'era la mobilità, non c'era più la cassa integrazione a livello nazionale; bene o male hanno fatto un accordo sindacale, non ci piove sopra, dove si è ripristinata la cassa integrazione.
Quindi all'interno del sindacato, anche all'interno della casa madre della Cgil, ci sono livelli di lavoratori di serie A e di serie B. Quindi, tirando i conti è facile fare il lottatore su un sindacato di serie A, vai dove ci sono difficoltà occupazionali, e viva dio, organizzazione o no dicevi che eravamo la stessa madre, allora devi tenere in considerazione tutte queste cose, tenendo presente che non si è tenuto in considerazione più di tanto questo settore strategico.
Esempio più macroscopico lo abbiamo avuto quando a un convegno ad Ariccia Sabattini durante il convegno è venuto a chiederci chi seguiva il settore degli appalti telefonici. Quindi sindacati, lavoratori presenti, delegati ecc. ha chiesto di levare l'operatore a livello nazionale che in quel periodo, in circa 5-10 anni, era riuscito a dare dignità a questo settore. Lello Raffo era quello che a livello nazionale seguiva il settore.
Ci è venuto a dire: "Vi debbo prendere l'operatore perché lo debbo spostare alla Fiat". Va bene la Fiat è strategica (è il discorso di prima), va bene. Quindi questa è la critica che noi abbiamo sempre fatto alla Fiom: il non interessamento sul settore dei telefoni; è questo è drammatico, drammatico perché se dobbiamo parlare del settore mio ci vogliono altre due ore, ma dico questo perché non io, ma il mondo, la società, i paesi che ti hanno fatto capire e vedere le guerre, che con l'informazione gestisci il paese. Abbiamo Berlusconi oggi (non invento niente), però nell'ambito sindacale questa è una delle cose mai capite e mai tuttora sviscerate, e non succederà neanche più. Questa è una critica che non deve passare inosservata.
A livello nazionale a suo tempo, tenendo conto dei capisaldi industriali di un paese (non ci piove sopra) Fiat ripeto, chimica neppure, cantieristica neppure, l'informazione è una cosa normalissima del paese no? Però non c'era e non c'è tuttora un interesse per i pilastri della nazione. C'erano gli uomini, li avevamo recuperati, però a qualcuno servivano da qualche altra parte, li hanno levati vedi alla Fiat e adesso sei in balia come tanti altri settori. Al momento opportuno c'è l'interessamento e basta, però prima non sei sempre presente, non stimoli non sei nell'occhio.
Con l'uscita di Lello Raffo il coordinamento nazionale degli appalti, e quindi per ricaduta i coordinamenti regionali, sono andati a catafascio. Perché smembrando il generale spostando il capo che lo coordinava (Lello Raffo) poco alla volta le truppe hanno smobilitato pur dicendo che quello che dava ancora un po' di battaglia era il coordinamento regionale Veneto.

Preferisci buoni rapporti con i compagni di lavoro, carriera, ambiente pulito, soddisfazione del lavoro, lavoro come è cambiato, tipo di gestione padronale, corsi professionali, rapporti padrone, realizza nel tempo libero? Il lavoro per te è elemento di identità sociale?
Il lavoro è cambiato in maniera mastodontica dappertutto. Un esempio tecnico: se anni fa per fare una centrale telefonica ci volevano 3 mesi e 70 dipendenti, oggi occorrono 3 dipendenti e una settimana di lavoro, non c'è paragone. Su tutto preferisco avere dei buoni rapporti con i compagni di lavoro. La gestione? Paternalistica.
Il lavoro è identità sociale? Domanda astratta e difficoltosa, perché il lavoro mi serve per dar da mangiare alla famiglia, una cosa personale di immagine… dipende dal tipo di lavoro, per il mio no.

Vedi l'informatica quale fattore di nuove possibilità di lavoro?
Sì, non esiste la crisi per il semplice motivo che le aziende assumono perché sono in sviluppo, sta di fatto che l'esubero deriva dall'età delle persone.

Perché hai scelto la Fiom, e come si vedono gli iscritti ad altre organizzazioni sindacali?
Perché quando sono entrato nel mondo del lavoro, in quell'azienda specifica, in quel reparto tutti erano iscritti alla Cgil. Quando ho varcato la porta mi hanno detto: "Firma la delega per l'Flm"; se magari trovavo quello della Fim, lo dico sinceramente andavo con quello della Fim. Fortunato in questo senso, dopo mi sono formato là. Succedeva questo, cose che non riesci a fare adesso. I ragazzi giovani: "Perché debbo iscrivermi?"
Gli altri iscritti sono pochi, a livello nazionale quasi tutti della Fiom, c'è una minoranza Fim e ancora più minore Uilm. Il rapporto è buono se non per problemi tra operatori nazionali. All'interno dei delegati queste cose non succedono, anzi facciamo quadrato. I problemi oggi (e quello che dicevo prima) sono all'interno dei quadri nazionali sindacali.

Per migliorare la condizione di lavoro sociale, su quali temi il sindacato dovrebbe insistere con maggior vigore: incidere sulle scelte aziendali in materia di investimenti, le questioni dell'ambiente del lavoro, orario, salario, affrontare i grandi nodi sociali (sanità, pensioni, casa), o altro?
Oggi per uno che lavora, dal mio punto di vista, visto che c'è ancora questa possibilità di dialogo (perlomeno all'interno delle grosse aziende) riguardo l'approfondimento per riuscire a gestire i dipendenti all'interno delle aziende, è quello di vedere il futuro sulle scelte strategiche aziendali. Perché oggi, o hai la collaborazione di chi ci lavora dentro e quindi assieme all'azienda vedere quale è il percorso (visto che c'è la concorrenza spietata) sulle varie attività, altrimenti con la conflittualità si rischia. Lo sanno anche le aziende che è un percorso che è stato indovinato no? Ammettere il lavoratore in grado di gestire le scelte aziendali in base naturalmente alle proprie responsabilità, ma nel dialogo sempre proficuo. Naturalmente questo deve essere supportato perché se no altrimenti decade, perché altrimenti un lavoratore deve fare questa cosa? Lo si fa per il bene perché lavora, ma anche si sente un attimo orgoglioso della collaborazione, come tale ci deve essere anche quella retribuzione adeguata per congruo interessamento e svolgimento. Quindi questo credo sia la cosa essenziale.
Accennavi prima ai problemi della sanità, è vero, è una tematica però che oramai secondo me è un po' passata, se ricordo negli anni Ottanta abbiamo fatto grandi battaglie che poi abbiamo perso in maniera onesta. Diciamo il fatto di ore e ore di giornate di sciopero avevano messo in piedi nel sindacato il problema della sanità, il problema del fisco, la grossa battaglia del fisco, abbiamo fatto ore di sciopero per tentare di cambiare le cose, però sono state bolle di sapone. Dico questo perché queste cose debbono essere fatte da chi ci governa: se noi eleggiamo i parlamentari è perché debbono fare delle scelte, dare degli indirizzi, non siamo noi che le dobbiamo decidere, noi dobbiamo solamente essere investiti, consultati, portare a conoscenza le difficoltà, ma non i grandi piani con cui abbiamo fatto un buco nell'acqua. E' stato un "kamikaze" totale questo perché li abbiamo portati avanti un paio di anni, dopo sindacalmente non siamo stati più in grado di reggere queste grosse battaglie sociali. Io la vedo così perché alla fine non ho avuto dei riscontri, soprattutto su quelle del fisco. Dico questo perché ci deve essere il consulto lavorativo da parte di queste cose, ma dopo lasciamole fare a chi governa.

E' naturale ricordare che se non c'è questa cosa degli investimenti, l'azienda regge se investe.
La partecipazione alla gestione dell'azienda è una forma nuova dove l'azienda si è anche orientata, però debbono anche sapere che se vogliono questo, che il tutto non è un *bluff*. Perché il lavoratore si adegua, il lavoratore è un po' un mammone diciamo manovrabile. Però nel momento in cui vede che lo si prende in giro, lo fa pesare e se poi le cose non vengono fatte allora la cosa non vale (si può anche assorbire con più facilità i conflitti). Sì, sì certo, chiaro. Dico quello che detto prima, un ragionamento politico: se vince il centro-destra questo progetto va a farsi benedire.

Un tuo giudizio sugli organismi rappresentativi in fabbrica nel rapporto con i lavoratori e in quello con le organizzazioni sindacali.
Se la domanda è riferita al rapporto con i lavoratori all'interno del consiglio di fabbrica, questo è spesso conflittuale, ma alla fine risolutivo, perché è un problema che riguarda i lavoratori, che la pensi come sindacato o no.

I rapporti con i dirigenti come sono a livello sindacale?
I rapporti con il padrone sono quotidiani per l'attività che faccio di delegato sindacale.
Non sono rapporti di distacco, buoni, non so se è un male o un bene. A volte può essere un male, perché troppa confidenza ti porta a non risolvere i problemi dei lavoratori.

Le esperienze personali di delegato sindacale: partecipazione alle trattative, scontri, conflitti ecc.
Diverso è avere un'azienda in loco singola rispetto ad una multinazionale dove i problemi di trattativa per l'azienda la fai su un altro livello con la Confindustria presente, nelle sedi mastodontiche, tavoli con 250 persone. Quindi lo scontro del delegato con l'azienda viene a diminuire perché il raffronto e tra i rispettivi come è giusto tra sindacati-dirigenti nazionali rispetto a situazioni di gestione nel rapporto.
La gestione del territorio comporta scontri col capo del personale locale che se magari interpreta le cose diversamente rispetto agli accordi nazionali.
Quindi l'organizzazione a livello nazionale-territorio. Dove ci sono problemi locali, risolvi i problemi locali con i responsabili locali territoriali del sindacato. Su problemi di strategie, di conflittualità per il contratto nazionale, invece sono rapporti che vengono portati a Roma, dopo aver fatto i nostri coordinamenti. Come detto prima se gli accordi a livello nazionale non sono rispettati nascono casini, forti casini. E se nascono contrasti sono stati risolti con scioperi non indifferenti. Esempio: circa 15 anni fa abbiamo fatto una settimana di blocco di fronte alle portinerie nella sede dell'Ericsson giorno e notte. Sciopero banale perché il responsabile locale non voleva pagare la trasferta a dei dipendenti che erano a Milano per lavoro come previsto da contratto. Questo dirigente per ottusità non voleva pagare. Soluzione: abbiamo risolto il problema a livello nazionale.

Il contratto nazionale potrà esser messo in discussione. I contratti a tempo determinato non fanno paura?
Sì! Perché vogliono avere mano libera sulla gestione dei contratti. Perché dicono di no al contratto nazionale e a volte anche no ai contratti aziendali? Prima di tutto sanno che dire no probabilmente riescono ad attuarli solamente in quelle grosse realtà, però non riesci a salvaguardare le altre, le piccole realtà, dove magari il sindacato non è forte, ma che è regolato da uno statuto nazionale e non a caso la risoluzione della Confindustria, con l'elezione di D'Amato con i falchi che vincono le colombe e viceversa. La grande batosta di Agnelli e De Benedetti di fronte a Tognana e D'Amato. Non a caso hanno fatto due vicepresidenti per accontentare tutti.

Il sindacato ha, aveva un controllo sulla produzione?
Un controllo specifico sul lavoro non c'è in maniera dettagliata. Oggi il controllo della produzione ha incominciato a riaffiorare con metodi nuovi quali l'informatica, col quale è tutto sotto controllo, quindi automaticamente, volendo o no, l'azienda sa minuziosamente il lavoro svolto da un dipendente, l'ora che ci impiega ecc. C'è un ritorno e non sei grado di vederlo e controllarlo.

Il sindacato? Dipende da azienda ad azienda, ma se per controllo intendi informazione sull'attività, sì. Se si intende come organici, spostamento personale, straordinario, no. Anche se sulle carte è scritto per accordo, poi l'azienda queste cose tenta a non darle perché è nella struttura del nostro lavoro specifico. Quindi non è una nave, ma un lavoro di servizi, e quindi come tale non riesci a vederli. Si sa l'attività, quanto tempo ci si impiega, ma un controllo no, non riesci a inquadrarlo.

Sull'organizzazione del lavoro non hai avuto contrasti con i dirigenti?
L'organizzazione del lavoro in Ericsson non siamo mai riusciti a controllarla, quindi grandi baruffoni sì in quanto è una grande azienda. Oggi, avendo fatto negli ultimi dieci anni scorpori di altre attività, riesci a seguirlo maggiormente rispetto ad una volta quando vi era inclusa tutta la produzione. Oggi no, perché quell'azienda fa quella attività, l'altra quella ecc. In questa maniera riesci a controllarla, adesso in quest'ultimo decennio è più visibile.

Il meccanismo degli scorpori come funziona?
Ogni mese se ne sente una. Sono lavoratori che vengono spostati in un'altra azienda costituita *ad hoc* che, con un altro nome, fa sempre la stessa attività dove i dirigenti sono gli stessi che escono dalla casa madre. Invece che fare i dirigenti in Ericsson vanno a farlo in Infotel, quest'ultima fa un altro scorporo, e si innesca una catena. Cambia solo il nome, la giacchetta rimane sempre quella. Poi scattano i meccanismi: ramo finanziario per pagare meno tasse, per aver possibilità di altri paracadute. E' questo dove stiamo andando.

La relazione con la militanza politica, come è vista la sinistra? Cosa dovrebbe fare in relazione al lavoro?
In base a come è il mondo del lavoro si evolvono pure i rapporti. Fino a ieri l'altro dicevamo no alla flessibilità, oggi diciamo di sì perché cambia il modo di lavorare, perché se diciamo sì alla flessibilità la devi contrattare in una maniera decente: questo è il compito della sinistra.
Oggi la sinistra, se debbo ragionare della sinistra degli anni che furono, ricordare il passato può esser utile ma non mi risolve oggi i problemi. Dico questo perché probabilmente all'interno della sinistra l'immagine che stiamo dando è un'immagine sgangherata perché abbiamo avuto 100.000 opportunità per riuscire a compattare una sinistra unitaria. Il male oggi in Italia, della sinistra, è che siamo frammentati in 150.000 rivoli e non è possibile andare avanti in questa maniera è inutile piangere sempre la destra qua, la destra là. Probabilmente recupereremo anche oggi una cultura di non essere magari sempre migliori di altri, probabilmente avremmo fatto un lavoro di immagine migliore di quello che oggi stiamo facendo. Dico questo perché tra poco siamo imminenti alle votazioni; oggi non abbiamo creato quell'amalgama da un paio di mesi, un anno da questa parte che ci doveva dare come immagine. Io porto un esempio, ce ne sono moltissimi: il Polo secondo me ha dato questa immagine perché ultimamente parlano tutti la stessa lingua. Noi siamo in quattro-cinque parliamo lingue diverse, quindi la gente non capisce niente e ha ragione a non votarci.
Proponiamo la legge per l'elezione del sindaco non alla terza legislatura per il sindaco, la proponiamo noi di sinistra, sei mesi fa diciamo sì, si può prolungare per un' altra legislatura e prima i primi firmatari a non farlo siamo stati noi. Credo che siamo altalenanti su questa cosa.
Sul conflitto di interessi: in due settimane facciamo conflitto di interessi e quello sulla sicurezza e allora dico per carità il Polo anche noi l'avevamo fatto quando eravamo all'opposizione con la Dc l'ostruzionismo si faceva viva dio, voglio dire ho sempre detto che ultimamente siamo dei masochisti. Non è che sia un gran sostenitore di Rutelli, però è l'unico che può risollevare la situazione.
Non è perso ancora nulla però se perderemo, perderemo con minore entità per aver messo qualcun altro. Perché oggi va di moda l'immagine, questo forse è più bello di Berlusconi, non ha i soldi di Berlusconi, però ha l'immagine. E' anche vero però, ed è giusto, quello che diceva Rutelli qualche giorno fa in un'intervista che è solo lui che sta facendo campagna elettorale; lui vai in giro in treno e gli altri dove diavolo sono?

Quindi dico, io voterò a sinistra perché ormai la cultura è quella, ma tu che devi convincere l'elettorato non devi immaginarti in questa situazione oggi, probabilmente tra una settimana sarà troppo tardi.

Vuoi dire delle impressioni finali?
L'iniziativa tua è stata proficua. Vedo con rammarico, dopo tanti anni di sindacato, che oggi va a scemare l'identità sindacale; credo non sia sentita più di tanto dappertutto, non solo nella mia azienda, sentita solamente per quel nucleo di lavoratori che hanno già un'età lavorativa e sindacale alle spalle pur criticando quello che non riesci a prendere e buttare nel calderone i giovani che l'azienda assume. Questo è il grande rammarico che riscontro all'in terno del sindacato e per quanto riguarda la Fiom oggi come oggi, non per cavalleria, ma per quello che risulta sia livello locale, e anche a livello nazionale, è quella che riesce ancora ad attrarre. Perché a volte le altre organizzazioni ti abbandonano proprio anche se è un'iniziativa loro, qui si riesce ad avere un minimo di amalgama e di fiducia all'interno delle fabbriche.
Quindi voglio dire in Fiom, più critica, ma critica costruttiva che porta a risolvere i problemi che magari non si riesce a capire subito in prospettiva rispetto magari ad altre organizzazioni sindacali.
C'è più spirito di famiglia pur avendo detto un'ora fa che esistono lavoratori di serie A e di serie B, però poi ognuno lotta per la propria categoria. Rammarico generale è quello che dicevo prima, nel scarso intervento Fiom/Cgil in questo settore.
Ringrazio per la possibilità di aver potuto dire queste cose.

Criteri usati nella trascrizione: *Si è resa necessaria un operazione di sintesi solamente su alcune risposte data l'imprecisa esposizione dell'intervistato su alcuni concetti. Obbligata nella trascrizione del testo da tutte le imperfezioni grammaticali che emergono durante l'intervista. In pieno presenza e accordo con l'intervistato e' stata effettuata una fase di montaggio costituita dall'unificazione di due o più risposte in un' unica domanda e su sua richiesta sono state cancellate alcune domande (con relative risposte) in quanto di scarso apporto per l'intervista. Ultimo intervento il riordino dell'elenco delle domande dispone ndole per argomento anche in virtù di alcune domande integrative poste successivamente a Manente.*