Fabio Querin

33 anni, licenza media inferiore e biennio al Pacinotti, operaio carpentiere di 4° livello alla Fincantieri (ex Breda) di Porto Marghera (Ve) (cantiere navale, 1.347 addetti), delegato. Ha iniziato a lavorare non in regola a 15-16 anni, alla Fincantieri da 4 anni, sposato con una figlia.

Intervista di Alessandro Reberschegg
Registrata nella sede della Fiom di Mestre-Marghera l'8 marzo 2001.

Nota
La realtà lavorativa in esame, la Fincantieri, ha comportato un dialogo improntato sulle condizioni di lavoro nel cantiere. Un analisi che comunque non si è soffermata sul specifico tema del rapporto salario/produttività ma che si è allargata anche alla gestione degli organici, ritmi di lavoro, stress. Approfonditi in particolar modo la questione dello straordinario e della nocività (infortuni e malattie gravi) il tutto inserito nella problematica sindacale riguardo il controllo della produzione e della contrattazione del rapporto di lavoro.
E' emersa in specifico la linea aziendale di esternalizzare il lavoro affidando consistenti quote di produzione a ditte e imprese esterne. Elemento che comporta una presenza di lavoratori immigrati, in particolar modo dal Sud-Italia e extracomunitari in gran parte retribuiti con il sistema delle paghe conglobate [vedi nell'intervista (ndr) che permette all'azienda un netto risparmio rispetto alla retribuzione di un normale dipendente e di poter intensificare il lavoro all'interno del cantiere. Questo fattore è motivo di scontro e di continuo attrito con l'azienda da parte della Fiom.
Altro elemento emerso riguardano i non facili rapporti che la Fiom ha con le altre confederazioni sindacali Uilm ed i particolare la Fim riguardo le richieste salariali inerenti il rinnovo del contratto nazionale; contrasti che la Fiom deve appianare per la necessità di trovare una accordo a livello nazionale tenendo conto della prevalente volontà dei lavoratori che invita a non rompere l'unita sindacale evitando di indebolirsi di fronte all'azienda.
Nell'ambito sindacale Fabio rileva la difficoltà di gestione del cantiere per la scarsa presenza di delegati e suggerisce la necessità della formazione di nuovi delegati tra i giovani per un ricambio generazionale. In ogni caso la forte presenza della Fiom all'interno del cantiere, sancita dalla recente vittoria per l'elezione delle Rsu, fa ben sperare per il futuro. Fabio si è dimostrato affabile, versatile con risposte precise ed esaurienti, sempre pronto a chiarire ogni argomento in specifico. Il tutto in un clima di fiducia e serenità che ha agevolato la realizzazione dell'intervista.

Le tue origini familiari, il lavoro dei tuoi genitori e il loro grado di istruzione. Quanti della tua famiglia lavorano e che tipo di lavoro?
Mio padre muratore, fratelli uno che ha seguito il mestiere di mio padre quindi nell'edilizia. Mio padre è stato sempre un attivista nel sindacato anche se era su un'azienda artigiana nell'edilizia, era iscritto al sindacato, delegato sindacale di quella piccola azienda; bene o male vengo anch'io da una provenienza fortemente di sinistra e sindacale.
Mio padre era degli edili, delegato della Cgil, mamma casalinga ha lavorato anche in gioventù; all'epoca, una volta formata una famiglia, bisognava scegliere tra famiglia e lavoro e ha scelto la famiglia. Mio padre ha fatto la quinta elementare e mia madre solo la terza, nati durante la guerra. Mio padre attualmente ha 71 anni mia madre 66. Una famiglia di origine operaia.
I miei nonni sono morti giovani e non li ho potuti conoscere e a proposito di origini di sinistra il fratello di mio padre all'epoca del Fascismo è stato picchiato perché di idee socialiste. A Venezia si sono trovati un paio di volte in ospedale per la propria ideologia.
Mia moglie lavora come modellista presso una ditta che lavora per Coin, ha un diploma di modellista, iscritta alla Cgil. Ho una figlia di tre anni e mezzo. La casa è in proprietà con molti sacrifici, mi sono dovuto fare un mutuo, è grande circa 80 mq, niente di eccezionale.

Le prime esperienze scolastiche e prime amicizie. Hai frequentato il patronato?
Amicizie fatte prima nel vicinato di casa, poi nell'ambito scolastico che si frequentava; sempre tutti sulla stessa ideologia di sinistra. Forse le zone, forse il tipo di scuola che si frequentava. Mia sorella viveva con i genitori sino a qualche mese fa e a febbraio si è sposata. Lavora su una società di import/export al porto. Da giovane, alle superiori, ha frequentato la Fgci.
Il patronato l'ho frequentato all'inizio per i giochi, il campo da calcio.

Il paese. L'ambiente sociale ,le prime esperienze formative di vita.
Sono nato a Carpenedo quindi molto vicino al centro raggiungibile con i trasporti. In quartiere c'erano due palazzoni, gli unici dell'Ente, quindi case popolari, dove c'era molto affiatamento, in quanto, bene o male molti provenivano da Venezia dal cotonificio ove lavorava mia madre.
Le prime discussioni in linea politica sono alle superiori. Finito il doposcuola ci si trovava al bar e lì si stava ore e ore a discutere di quello che succedeva intorno a noi, sui 14-15 anni. Quando si è andati alle superiori un gruppetto di amici ha fatto la scelta di andare al lavoro e quindi hai perso il contatto con questi e tu hai scelto un altro gruppo di amici per proseguire gli studi. C'è stata dunque questa separazione, normale per i tempi.

Hai piacere di parlare del tuo rapporto con la religione?
Con la religione, nella cultura della mia famiglia non c'è molto legame. Dico che conoscendo mia moglie, frequentando altre persone, mi sono trovato a discutere se dentro di me sento l'esigenza di credere in qualcosa, non praticante o altro. Forse magari la speranza che dopo ci sia qualcosa, nulla più.

A quale età il primo lavoro, il primo impatto con il padrone.
Il primo lavoro è stato un lavoro non in regola perché ovviamente (non sarebbe da dire ovviamente) ti trovi giovane e, se vuoi entrare nel mondo del lavoro, ti devi adattare a quello che trovi. Non è stata un'esperienza negativa, in fin dei conti non era un lavoro che ti impegnava tutto il tempo. Era un lavoro che poteva andare bene. Davo un aiuto a un artigiano che faceva un poco di tutto: dall'idraulico, all'edile; quando gli serviva una mano ti chiamava, lavoravi un mese, tre settimane. Andava bene perché a 15-16 anni uno va in cerca anche di trovare un qualcosa di meglio e allo stesso tempo di dedicarsi agli amici e agli hobby.
Poi sono partito per il servizio militare e al rientro ho trovato nell'edilizia per un paio di mesi a fare il muratore sino a quando ho detto vado via in quanto non volevo fare la fine di mio padre vedendo che a 60 anni era vecchio e pieno di dolori. Ti eri già messo in testa che era un lavoro molto duro. Anche mio padre mi ha sempre detto che non è mestiere trova di meglio, cerca (un classico del genitore). Quindi ho lavorato un paio di mesi in questa ditta non in regola e quando ho detto che me ne andavo mi hanno detto: "Vuoi restare? Sistemiamo tutto, ti mettiamo in regola". Ma avendo già preso la mia decisione me ne andai per incominciare a lavorare presso una ditta metalmeccanica.

La prima paga? Te la ricordi in maniera particolare?
Erano 5.000 mila lire all'ora, di 900.000 mila lire al mese con l'artigiano. E dopo a 11.000 mila lire l'ora ma ti parlo di 10 anni fa e arrivavo a 1.800.000 -1.900.000 tranquillamente.
La prima paga ti dà un senso di autonomia perché uno che lavora può gestirsi da sé, ti dà il senso di libertà, il lavoro è quello. La ricordo come soddisfazione che fa piacere il venire riconosciuto quello che hai fatto. Dopo il militare a 11.000 mila lire l'ora poteva già essere già un qualcosa di più reale, soddisfacente. Ovviamente la maggior soddisfazione l'ho avuta quando sono stato ingaggiato e ho trovato la prima busta paga, un documento anche in mano. Da una parte ci può essere il denaro e quindi essere emancipato, essere te che ti gestisci, dall'altra parte una busta paga, la sicurezza del posto di lavoro, dei diritti. Ho lavorato per 8 anni su una ditta a Marcon che faceva forni industriali.

Come mai hai cambiato lavoro?
Essendo delegato ho fatto un po' di cose, alcune battaglie, cercato di portare avanti determinati diritti, hai acquisito diritti anche per gli altri lavoratori. A un certo punto come lavoro non avevi soddisfazione, ti trovavi che essendo il delegato avevi dei lavoratori contro perché non hai mai fatto troppo e poi l'azienda, in qualche maniera, quando era il momento di mandare in trasferta qualcuno per lavoro, eri te.

Un rapporto punitivo dell'azienda nei tuoi confronti quindi…..
Diciamo di sì. Per esempio quando hai fatto la battaglia per avere un premio di presenza l'azienda ha scelto unilateralmente di dare dei soldi a chi gli andava bene: 100.000 mila lire al mese in più, a chi andava meglio ancora 150.000. Ovviamente le 100.000 le dava ai delegati sindacali o a quelli che avevano rotto le scatole. L'azienda, composta di 35 persone, aveva un andamento familiare, quindi il parente, il cugino era quello più tutelato e garantito dal padrone.

L'orario nell'azienda dei forni industriali?
Quando sono arrivato per andare a Murano partivano alle 7 del mattino e tornavano alle 6 e mezzo della sera. Dopo varie rivendicazioni siamo riusciti a partire alle 8 del mattino e alle 5 e mezza 6 di sera si era di rientro; quindi si è riusciti a regolamentare l'orario. C'era l'orario del sabato e bisognava andare tutti per la manutenzione e anche in quel caso si era riusciti a concordare con l'azienda di fare tre turni. L'azienda era a Marcon, contratto metalmeccanico, le persone che lavoravano nell'officina facevano le ore previste per contratto, chi doveva andare in giro per lavoro le ore di trasporto non venivano contate. Siamo riusciti a ottenere che nelle 8 ore e mezza, 9 che si era fuori fossero comprese anche le ore di trasporto. Ora lavoro alla Fincantieri da 4 anni, da tre anni delegato sindacale, 40 ore alla settimana.

Il tuo lavoro odierno è quello di operaio carpentiere. Di concreto che tipo di lavoro è? E come si può definire: lavoro ripetitivo, vario ma semplice, vario ma difficile che richiede professionalità?
Lavoro in bacino la fase in cui la nave si chiude e gli si dà forma. In pratica la nave è fatta blocchi pezzi grandi come una casa che vengono tutti uniti. Sono 3-4 piani lunghi 30-40 metri larghi e 30-33 metri e il blocco viene posizionato sul posto assieme all'altro blocco, quindi bisogna far l'unione del fasciame, il cielo della nave, i pavimenti. Se c'è qualche errore che riguarda il saldo di alcuni centimetri tra un'unione e un'altra bisogna cercare di trovare la soluzione sul campo migliore e veloce.
Compito è quello di sistemare la carpenteria tra blocco e blocco per poi farla saldare. Lavoro col cannello, saldatrice, martinetti, paranchi, ecc.
È un lavoro vario che richiede abbastanza professionalità. Un lavoro impegnativo che mi dà soddisfazione in quanto per me il lavoro ha sempre dato soddisfazione; il lavoro è sempre una cosa che è sempre in prima linea. Questione di dare soddisfazione a quello che si fa.

Lavori con macchine semplici, se con macchine manovrate direttamente, manuali o automatiche?
A monte della lavorazione nelle officine navali ci sono macchine per il taglio e saldature che sono automatiche, fatte dal computer. Poi c'è l'assemblaggio e incomincia il lavoro manuale. La stragrande maggioranza del lavoro in Fincantieri è un lavoro manuale.

Pensato di cambiare lavoro? O metterti in proprio?
L'occasione di mettersi in proprio l'ho avuta 5-6 anni fa con un idraulico, ma ho preferito rinunciarvi. Se debbo mettermi in proprio per lavorare 24 ore al giorno e perdere la vita, preferisco lavorarne 8 ore meno soldi con cui "vivo" però. La vita la vedo come una molla: più la tiri più si allunga la spirale al suo interno. Quindi se la vita lavorativa viene allungata e di conseguenza si sposta l'età pensionabile. Le ore passate sul posto di lavoro dovrebbero essere ridotte in modo da lasciare più spazio alla vita personale del lavoratore. Ecco perché sarei favorevole alle 35 ore

settimanali a parità di salario. Su questo tema vedo più diffidenza da parte dei lavoratori più anziani mentre i giovani sarebbero d'accordo.

Il lavoro è rimasto sempre lo stesso? L'innovazione tecnologica si è fatta sentire?
In linea di massima il lavoro è rimasto sempre lo stesso essendo un lavoro prettamente manuale. A Marghera è cambiata solo la tipologia di nave cioè non si fanno più da quasi un decennio le navi dette convenzionali (petroliere, porta-containers ecc) ma facciamo navi da crociera. Quindi si lavora a stretto contatto con una moltitudine di lavoratori di imprese che montano dall'impianto elettrico, alla ventilazione, dalla tappezzeria, all'arredamento agli impianti di ventilazione
La tecnologia? Il cannello (fiamma ossidrica) e sempre cannello, la saldatrice è sempre saldatrice. La tecnologia si è fatta sentire sulle linee a monte, sul taglio, sulla saldatura, dove il lavoro è più lineare. Il resto, l'assemblaggio della nave, è un lavoro manuale.

Nella gestione della direzione dell'azienda si sente l'informatica e non senti che questo meccanismo disarticola il lavoro?
C'è negli uffici tecnici con 300 impiegati che lavorano nella progettazione disegni. Almeno non abbiamo questo sentore ovviamente sai che con queste nuove tecnologie (i computer), le persone devono disegnare con due computer in simultanea e si preoccupano della sicurezza e dell'ambiente di lavoro. Uno che guarda otto ore al giorno questo schermo, la luce che non è adeguata, emissione di raggi che può trasmettere e fare danni. Questo è un problema che si sente dagli impiegati.

È un lavoro nocivo immagino. Hai visto persone ammalarsi, infortuni ecc.?
In bacino l'ambiente è nocivo perché ci sono tantissime lavorazioni che vengono fatte contemporaneamente: dall'isolamento con fibre alla verniciatura, anche se dovrebbero esser fatte in orari diversificati. Poi ci sono i saldatori, quindi co2 (saldatura a filo) anche se hanno i tubi di aspirazione parte di questo si disperde nelle aree di lavoro. Non è un ambiente sano e dà fastidio alla maggioranza dei lavoratori che debbono lavorare qui per 30 anni specie i giovani. Persone ammalarsi?
Sì. Ce ne ho visti di lavoratori per cui abbiamo cercato di contattare lo Spisal, (oltre che essere delegato faccio parte anche delle Rls) per fare delle analisi ambientali su fibre, fumi, su campi elettromagnetici. Sarà una fatalità: a oggi che abbiamo un ricambio generazionale all'interno della Fincantieri ci sono quelli che sono usciti con l'amianto (assunti venti anni fa), mentre oggi si stanno inserendo nella fabbrica, grazie alle lotte sindacali, molti giovani come me. Quindi ci troviamo che la fabbrica è spaccata in due: un gruppo di persone sopra i 45 anni in su altra metà tra i 25/30 anni una differenza di generazioni di 15-20 anni e si vede che quelli che hanno l'anzianità per andare in pensione qualcuno comincia ad ammalarsi, tumore ai polmoni, alla trachea, alla gola nell'ambito respiratorio insomma.
Cosa sta succedendo? Adesso si sente parlare di questi campi elettromagnetici, hanno fatto anche dei rilievi ma quando li fanno è sempre tutto bene, dentro la norma. Ma abbiamo spiegato allo Spisals che essere dentro la norma con la lana di vetro, con il fumo del cv2, con l'elettromagnetismo non significa avere un ambiente di lavoro sano. Ma non avete fatto caso che una persona sta a contatto ogni giorno con tutti e tre? Con la pittura siamo dentro le norme. Dentro, dentro, dentro. Quindi alla fine della giornata ti sei preso un po' di tutto.
Infortuni parecchi, all'interno c'è un'infermeria, un medico, tre infermieri dalle 7 di mattina alle 7 di sera. Dalla scheggia all'occhio, alla mazzata sul dito sino a quelli più gravi: rottura di una gamba ecc. Considerando dipendenti Fincantieri e dipendenti delle ditte esterne all'incirca una media di 4-5 infortuni gravi più una quindicina-ventina lievi ogni giorno. Alcuni, specie quelli delle ditte, non vanno neanche in infermeria perché hanno paura. Se vanno in infermeria e gli dicono di andare al pronto soccorso molti rispondono: "Sì, adesso vedo". Il giorno dopo li trovi al lavoro con una medicazione alla buona dicendo che si sono fatti male a casa o altrove. Come sindacato, per quanto cerchi di sapere e controllare per intervenire su questo problema, la trasparenza non ci sarà mai. Ci tengo a ricordare che negli ultimi due anni abbiamo avuto anche due incidenti mortali.

Sugli incidenti c'è un controllo capi come sui disagi ambientali?
Nel controllo dei capi non c'è quella sensibilità che dovrebbero avere visto che sono i diretti responsabili dei propri lavoratori. Anche se al capo si segnala che c'è un problema di sicurezza, di lavorazione irregolare, questi si fa latitante. Facciamo pesare questa cosa, cerchiamo di sensibilizzarla ma senza riscontri.
Nel lavoro la fatica fisica e psichica è alta perché in queste navi-hotel (che porteranno in viaggio molti viaggiatori facoltosi) ci sono delle lavorazioni particolari. Specie per la costruzione dei doppi fondi i lavoratori sono costretti a operare in luoghi stretti, angusti e poco illuminati.

Il problema della solidarietà tra compagni, lavoratori, esiste c'è o non c'è. Al lavoro se qualcuno si fa male esiste?
La solidarietà c'è ancora forse una volta era molto più sentita. Oggi ci troviamo più su un problema di indifferenza. Se uno si trova per strada con la macchina bucata passano 500 macchine e nessuno si ferma. Tempo fa un compagno veniva a lavorare in motorino, sempre delegato, trova due anziani in ginocchio con la figlia che sta poco bene [la figlia è handicappata] di fronte alla strada del Breda con centinaia di macchine che sono passate e nessuno si è fermato; questo compagno ha telefonato e ha chiamato il 118 con il telefonino…
Se uno si fa male la solidarietà c'è. Però se senti che qualcuno ha problemi economici se ne parla certo ma perché non facciamo una colletta un qualcosa dico io? La solidarietà è più a parole ma non nei fatti. Si fa solidarietà solo quando ha bisogno l'amico, il vicino, quello che conosci.

Quanto guadagni e il tuo orario come è?
Tra i vari premi e altre voci 1.900.000-1.950.000 (con i premi quindi una parte economica legata alla produttività alla redditività). Finora l'hai sempre avuta però non è una fetta di salario garantito. C'è e non c'è. Paga base quarto livello (con un scatto di anzianità) sarebbe 1.700.000. Il mio orario è giornaliero, all'interno della Fincantieri esistono tre turni (6-14; 14-22 e giornaliero) Ci troviamo di fronte a una fase tra il pensionamento degli anziani e l'entrata dei giovani: sta cambiando la fabbrica; si lavora 7 giorni su 7.
C'è anche chi viene a lavorare di notte. Il sabato da anni è diventato una giornata lavorativa e capita di lavorare anche di domenica; in questi ultimi due mesi la gente è venuta a lavorare di domenica. Anche lavoratori Fincantieri: ultimo ragionamento ieri a un gruppo di elettricisti il capo ha chiesto di venire alla notte e sono venuti. Siamo andati a fare un po' di casino nel reparto, il turno non si cambia durante la settimana abbiamo ribadito. Ma hanno trovato i volontari e si sono mossi unilateralmente. Ti trovi che il sindacato sta diventando dentro la fabbrica il sindacato per i giovani e quello del passaggio di categoria, quello per il problema ambientale. Però per tutto il resto ognuno vorrebbe fare da sé. I giovani stanno perdendo il valore di cos'è il sindacato, il sindacato siamo tutti noi, se tutti noi ragioniamo, invece di fare il furbo e dire sempre sì al capo. Questi modi non portano lontano. Dall'esperienza che ho avuto nella ditta precedente, dove si era ognuno per sé non si è portato a casa mai nulla. Siamo riusciti a fare le prime riunioni, abbiamo invitato il segretario della Fiom a partecipare, ci siamo iscritti in 3 e da 3 ci siamo trovati che tutti e 35 sono diventati iscritti Fiom e sei riuscito a portare a casa alcuni risultati perché l'unita dei lavoratori porta frutti.
Oggi con 200 assunzioni nuove che vengono fatte quest'anno l'azienda su questo ci gioca, ci gioca sui lavoratori giovani, gente che viene dagli appalti, dove tutto era permesso prima, dicendo chiedete fate. Quindi te come sindacato non vieni più interpellato dal lavoratore che dice mi hanno chiesto questo, cosa ne dice, facciamo o non facciamo, chiedono a loro e dopo vieni a sapere che sono già partiti.
Una volta non veniva spostato uno spillo senza il consiglio di fabbrica, in quanto questo aveva nei reparti 200 delegati. Oggi ce ne sono 18 che debbono gestire sindacalmente una fabbrica come Fincantieri dove ci sono 1.500 lavoratori, oggi 1.350 per arrivare a 1.550 entro quest'anno come da accordi sindacali e 2.000 lavoratori di ditte e imprese che non dico ogni giorno, ma quando arriva fine mese, arrivano lavoratori che non prendono lo stipendio che vengono da noi a lamentarsi.

Ditte, imprese, appalti come?

Ormai le grandi fabbriche da anni cercano di esternalizzare la produzione il più possibile per abbattere i costi visto che appaltano sempre al massimo ribasso.
Questo avviene anche in Fincantieri anche se solo da qualche anno siamo riusciti con un accordo, stipulato nel gennaio del 1999, a mettere delle regole per dare maggiori diritti ai lavoratori delle ditte. In confronto a 3-4 anni fa quando la situazione era tale che anche Fincantieri ammise di non saper quanti lavoratori entravano e se i lavori venivano fatti. Ancora oggi ci troviamo in consiglio di fabbrica lavoratori che chiedono il nostro aiuto perché non gli vengono riconosciuti gli straordinari o addirittura perché da mesi non ricevono la paga.

Le ditte sono molto flessibili per il lavoro specifico (arredare una nave, ecc) e in futuro possono diventare sempre più presenti…
Ormai sono presenti fanno parte della nostra realtà, ormai fanno già tutto. La parte alberghiera la fanno esclusivamente loro. Mantieni quello che per legge e accordo non possono appaltare il 75% della costruzione dello scafo; il 25% alle ditte.
Se non arrivavi all'accordo del 1999 oggi ti trovavi in una situazione magari capovolta (75% per gli appalti). Le ditte, perché le ditte costano meno, con paga conglobata pagano meno tasse quindi ovviamente anche se ci metti 100 ore e loro ne mettono 110 alla fine la convenienza l'hanno lo stesso perché hanno risparmiato sul salario dei lavoratori e sui costi per la sicurezza.

Paghe conglobate, puoi spiegare come funzionano?
E' una paga fatta da datori di lavoro che assumono lavoratori a 80 ore e poi li fanno lavorare 200–230 ore. Dentro mettono anche i loro diritti quindi la tredicesima, il tfr, sono compresi mensilmente nella busta paga. Quindi pattuiscono col lavoratore una cifra che può variare dalle 12–13 mila lire alle 22 – 23 mila lire l'ora e su quella cifra ci sono dentro le voci prima citate compresa la malattia (che non riconoscono) come pure l'infortunio. Così risulta che nel modello 101 nella busta paga normale risulta che prendono un milione e alla fine ne percepiscono in realtà 3 e mezzo. Inoltre ci sono tantissimi che fanno richiesta degli assegni familiari quindi facendo una truffa. Quindi un lavoro nero mascherato, legalizzato. Di fatto lavoro nero non retribuito.

Questi operai degli appalti sono giovani?
La maggior parte sono giovani, sui 30 anni, capita anche l'anziano per completare le marchette. Ci sono molti immigrati (senegalesi, bangladesi) che possono essere giustificati riguardo le paghe conglobate perché entrano nel mondo del lavoro e non sanno le regole e la prima cosa che trovano si appigliano. Però anche tantissimi italiani (specie dal sud-Italia) accettano le paghe conglobate con promesse di percepire dalle ditte 4-5 milioni al mese. Ma dopo un mese tutto quello che gli avevano promesso non c'è e tornano indietro.
Qualche anno fa in Fincantieri si è rischiato il tracollo a causa della non gestione degli appalti. I lavoratori delle ditte erano divenuti oltre 4.000 e moltissimi non avevano nemmeno un vero mestiere. Incominciammo a fare i primi scioperi perché sapevamo che in questo modo l'azienda non avrebbe avuto futuro specie se si considera che nel 1999 la Fincantieri dichiarò perdite di oltre 400 miliardi a causa della non gestione degli appalti e conseguenti ritardi di consegna. Dopo oltre un anno di lotte nel 1999 abbiamo trovato un accordo dove l'azienda si impegnava a fare nuove assunzioni e a obbligare le ditte che entravano in cantiere a lasciare una fideiussione in Fincantieri pari al 20% del valore dell'appalto a garanzia della paga dei lavoratori.

Si sente il problema dell'insicurezza occupazionale? I contratti di assunzione in Fincantieri come sono?
In Fincantieri si stanno facendo molte assunzioni ma (oltre a contratti a tempo indeterminato) molte sono le assunzioni con contratto di formazione e lavoro che poi comunque vengono integrati.
Anche se la stampa o qualche politico nostro dice che non c'è più il posto garantito c'è molta gente, soprattutto giovani, che cercano di trovare quell'occupazione che gli può garantire un futuro. Fincantieri non è un'azienda da sognare come posto ideale, tranquillo. Lavori in questa azienda grande perché ti senti protetto, tutelato nel futuro. Piuttosto di stare con l'artigiano dove magari

sono valutato come persona però alla fine lavori mese per mese, sei sempre con l'angoscia: "Questo mese mi paga o no?". La grande fabbrica dà maggior sicurezza. Altro esempio è che andiamo sempre a discutere con l'azienda perché dice che fa fatica a trovare personale però la maggior parte del personale che trova era inquadrata al 4°/5° livello e li assumono al 2°/3° livello. La gente per la sicurezza del lavoro accetta sperando che nel giro di un paio di mesi o qualche anno di ritornare ai parametri del loro livello. L'insicurezza occupazionale in questo momento non c'è perché si è acquisito lavoro per 4 anni (abbiamo 5 navi da crociera da fare) sino alla fine del 2004 c'è piena occupazione. Qual è l'azienda che ti garantisce lavoro, 4 anni di lavoro? Difficile trovare queste aziende; di solito l'azienda prende i lavori di 6 mesi in 6 mesi. L'unica difficoltà quando c'è stato un momento di calo 2 anni fa che nuove commesse non stavano arrivando, eri agli sgoccioli dalle officine venivano in bacino a lavorare, quindi non c'era più niente da tagliare, c' era preoccupazione all'interno del cantiere.

Preferisci: fare carriera, avere buoni rapporti con i compagni, mancanza di pericoli, stabilità del posto di lavoro, orario di lavoro più flessibile, migliorare le proprie capacità professionali, buona retribuzione o altro?
Carriera di lavoro no altrimenti non mi sarei messo a fare il delegato sindacale. Certamente buoni rapporti con i compagni cerchi sempre di averli. Ovviamente il fattore sicurezza e una buona retribuzione. Non dispiace migliorare le proprie capacità professionali penso che sia nell'animo di tutti quella di trovare una soddisfazione nel proprio lavoro e di migliorare la propria professionalità, capacità. Oggi i salari non sono adeguati al tenore di vita, è una cosa che si sente nel cantiere. Quelli più anziani sono arrivati al 5° livello si lamentano, però hanno una retribuzione più decente. I giovani assunti al 2°-3° livello hanno 300-500 mila lire di meno una differenza tra scatti di anzianità e paga base. Questa è la differenza all'interno del cantiere. Abbiamo presentato una piattaforma contrattuale che chiede un aumento salariale di 135 mila lire dove già da due mesi l'inflazione e al 3%, aumenta gas, luce. Che la concertazione abbia portato dei risultati nulla da dire ma ovviamente poteva andare bene 7 anni fa. Ti trovi che bisogna cambiare qualcosa. La concertazione ha portato un mutuo più basso (e io mi ritrovo a pagare 200.000 di meno) questo può essere un qualcosa di positivo, però ha reso la mia busta paga 200.000 molto più leggera.

La gestione aziendale è autoritaria o paternalista?
E' una gestione che cerca di non essere autoritaria ma in forma paternalistica (sì capisco i soldi sono pochi ecc) ma non fanno niente per dare qualcosa di più. Un paternalismo falso perché non gli interessa niente del lavoratore. Se ho dovuto far sciopero anche per un contratto integrativo per portare a casa 145 mila lire…

C'è un controllo sulla produzione da parte dell'azienda e se sì in che modo?
Il controllo sulla produzione c'è ovviamente sugli accordi aziendali che si fanno cerchi sempre un confronto con l'azienda sulla produzione sulle ore sulla gestione. Riusciamo ad avere informazioni essendo la retribuzione mensile legata alla produttività ci debbono essere dei parametri che vengono letti per dare questa produttività.
Ad esempio per costruire un blocco servono 1.000 ore, se ne metti 800 sai che hai lavorato con tanti operai, tante ore di straordinario ecc. Quindi bene o male il controllo sulla produzione c'è, quindi le date di consegna, di varo, gli accordi per questa retribuzione non fissa ci sono e cerchi di adoperarli in maniera costruttiva per capire meglio la situazione del cantiere e dell'andamento produttivo.
Il problema, come dicevo prima, è dei giovani; magari l'anziano prima sapeva che chi lo tutelava era il sindacato, quindi aveva questa cultura sindacale. Per ogni problema calma un attimo una telefonata al consiglio di fabbrica sento cosa mi dicono e poi ti do una risposta. Oggi invece il giovane si sente più libero, gestisco io, faccio io, la mentalità del Nord-Est più libero e autonomo. Questo potrà andrà andare bene nell'azienda piccola, ma nell'azienda grande sai che vai a perdere qualcosa di gestionale.

Sull'organizzazione del lavoro ci sono conflitti costanti e di che tipo con l'azie nda?
Il conflitto quotidiano con l'azienda riguarda la gestione degli organici. Bisognerebbe arrivare a 1.550 assunzioni all'interno del cantiere. Adesso siamo 1.347 ma la Fincantieri gioca a esternalizzare il lavoro, quindi anche se c'è un accordo, una legge, cerca di mantenere un rapporto privilegiato con gli appalti oltre il 25%, motivando la difficoltà di reperire manodopera nel veneziano, visto che scarsità di lavoro non c'è, con la difficoltà nel trovare gente che sappia fare il saldatore e lavori connessi. Così ritarda queste assunzioni. Quindi c'è un rapporto che cerca di gestire sia lo straordinario, perché alla fine manca lo straordinario, e si va a fare turni di notte cercando di tamponare la mancanza di personale. Poi senti che ci sono lavoratori che invece di fare le 40 ore settimanali ne fanno 50 e questo lo vai a segnalare in azienda. Non dobbiamo accettare che vi siano lavoratori che facciano oltre alla busta paga un numero di ore al di fuori delle ore legali, contrattuali. Quindi la conflittualità è sempre aperta. In azienda c'è sempre discussione, come sindacato, come Fiom cerchi sempre di incalzarla sulla gestione degli straordinari degli organici, cercando di portare risultati che portino alle assunzioni previste. Inoltre ci sono esodi massicci di persone che vanno in pensione. Dopo il riconoscimento della Legge sull'amianto (riconosciuta nel 1986) abbiamo un aumento di un anno e mezzo ai lavoratori del cantiere che lavoravano l'amianto, quindi ci sarà nei prossimi mesi un esodo di 60/70 persone. L'azienda su questo ci vuole dimostrare che ha difficoltà di reintegrare queste persone continuando ad attingere dalle ditte. Caso strano Fincantieri fa fatica a trovare personale, ma fatalità nelle ditte di manodopera ne trovano sempre.

Quindi il sindacato ha ancora una gestione sul controllo produttivo dell'organizzazione del lavoro?
Vi riesce ancora, ma la mia paura è, ad esempio, che possa finire come mi ha riferito un compagno sindacalista della San Benedetto dove, in quella fabbrica, il sindacato non è neanche più interpellato per discutere dello straordinario. La ditta decide, e dopo tre giorni vieni a saperlo dai lavoratori. Quindi io ho un sentore, una paura che anche in Fincantieri con la nuova generazione di lavoratori si possano perdere diritti acquisiti a discapito della gestione dell'organizzazione del lavoro da parte del sindacato…

Per lo straordinario vi avvertono, sugli spostamenti di manovalanza lo stesso?
Lo straordinario riesci a gestirlo nei momenti di lotta di sciopero. Allora l'azienda dice mi servirebbe, siccome fate il picchetto, che mi entri quello della vigilanza, il guardiafuochi perché c'è la nave in allestimento (sono 800 miliardi), ti danno la lista di 5, 6, 10 persone ma durante l'anno 3.000 persone che vengono a lavorare come fai a gestirle?
Ti dico che sono 1.000 e dove vengono 2.000, come fai a essere sicuro che quello che ti dicono sia vero?

Può indebolire il sindacato questo?
Perde un po' di forza come sindacato quello sì. Perché, come spiegavo prima, se si riesc e a concordare un turno, uno straordinario vuol dire che hai il completo controllo sulla produzione e sei più forte.

Sei d'accordo che la precarietà del lavoro è una condizione per abbattere i costi del lavoro e affermare da parte dell'azienda il controll o sull'organizzazione del lavoro?
Si sente il ricatto?
Sono d'accordo, abbiamo molte aziende che adoperano lavoro interinale, contratti a 3-4 mesi. In Fincantieri si fanno contratti di due anni; i ragazzi ti dicono sto zitto, sto buono devo pazientare. Dopo i due anni hanno un po' più vigore, adesso basta voglio dirla, però quando hai 150-200 lavoratori che sono in questa situazione, non è semplice gestire la fabbrica con l'insicurezza, la paura che hanno questi lavoratori.
Il ricatto non c'è però si senton o loro sotto pressione, magari dopo due anni non mi tengono, magari mi inventano chissà cosa pur di lasciarmi a casa.

Ci sono promozioni unilaterali, uno sì e quattro no, magari di uno che non se lo merita sino in fondo?
Fincantieri certi strumenti li adopera per far vedere che lei è il padrone. Ovviamente cerchiamo sempre di incalzarla di tenerla sotto nel massimo che possiamo fare, ma non è semplice. Anche per i passaggi di categoria ogni tanto fai delle liste di passaggio di categoria dove cerchi di portare avanti determinate cose, determinati nomi, determinate persone che hanno la professionalità con fatica perché Fincantieri vorrebbe lei decidere a chi dare il passaggio di categoria. Ovviamente lo darà a chi ha fatto straordinario, a chi dice sempre sì, piuttosto a uno che la professionalità c'è la e si fa le sue otto ore ed è magari sindacalizzato; queste cose si sa che le aziende, le ditte cercano di farle.

Sei più realizzato nel tempo libero o nel lavoro?
Più realizzato nella famiglia perché fai quello che hai voglia di fare… dovendo lavorare ho scelto di fare l'attività sindacale e mi sento gratificato soprattutto quando porti dei risultati per i lavoratori.

Il lavoro, secondo te, per quanto precario e flessibile (che non è il tuo caso) è ancora il principale fattore di identità sociale?
Sì. Penso che lo sia. Ti colloca in un identità sociale che ti dà quello che socialmente rappresenti quello che ti dà l'autonomia però ti trovi in difficoltà a collocarti con certi lavori a tempo indeterminato a contratti a tre mesi a questo tipo di contratti con la partita Iva. Faccio l'esempio: l'azienda dove lavora mia moglie ci sono tre assunti modellisti, due sono artigiani, altri due sono con partita Iva che vorrebbero essere assunti dall'azienda. Quest'ultima non ci sente perché in partita Iva pagano meno e danno meno diritti. Questa è la flessibilità che il padrone vuole.

Rapporti personali col padrone o coi superiori?
Di distacco perché, anche se il padrone fa qualcosa di positivo, stai sempre con gli occhi aperti perché se c'è qualcosa devi cercare di capire. Se fa qualcosa lo fa per fregarti, non lo fa per aiutarti.

Hai fatto corsi professionali promossi dall'azienda?
Sì abbiamo fatto dei corsi di formazione. Stranamente nel gruppetto (una ventina di persone) dove c'ero io, alcune cose non sono emerse. L'azienda su altri gruppi ha attaccato facendo un lavaggio del cervello sui giovani (il sindacato non serve a nulla, il sindacato è inutile). Era anche un momento aspro dove si stava facendo degli scioperi. I corsi erano gestiti dal Agfol e dalla Fincantieri. Nel corso dove c'ero io ho cercato di aprire un momento di confronto con l'azienda davanti ai lavoratori; negli altri corsi abbiamo saputo che l'azienda aveva insinuato delle affermazioni anti-sindacali. Questo è emerso martedì scorso dove di solito organizzo alle 17.00 di sera una riunione per le persone più giovani che vogliono entrare a far parte del sindacato per informarli sugli ultimi accordi firmati. C'è interesse ci troviamo in 12/13. Molti hanno detto che non potevano venire, una ventina di persone. In una di queste riunioni un ragazzo ci ha raccontato di queste affermazioni contro il sindacato. Ovviamente lui dice: "Io ho la mia cultura, la mia cultura sindacale, di famiglia e altre cose, ti ha dato fastidio, avresti voluto dire la tua, non potevi perché ero con un contratto di formazione ero a rischio". Ci tengo a precisare che questi corsi Agpol sono gestiti dalla Cisl e si capisce che c'è forse qualche sindacato che è più vicino alle linee azie ndali…
Se nella contrattazione nazionale del biennio economico uno chiede 180 e l'altro 110 ma per l'unità sindacale si concordano 135 mila lire. Se uno chiede 110.000 sei più vicino alla linea di Confindustria. Inoltre nella contrattazione integrativa hai portato a casa alcuni risultati però hai firmato l'accordo in ottobre quindi ci sono certi lavoratori che sono andati in pensione a settembre o a luglio e come Fiom ti stai muovendo per far riconoscere anche a questi lavoratori determinate cose tipo lo straordinario che nel contratto di Federmeccanica dal 1° gennaio del 2000 ti sarebbero spettati al sabato al 50% di maggiorazione. La Fiom sta portando avanti questa battaglia da sola, la Fim dice che non le interessa. Capisci la differenza, un lavoratore bisogna tutelarlo sino alla fine.

Come si vedono e quale rapporto si hanno con i delegati delle altre organizzazioni sindacali?

Si cerca di andare d'accordo perché la Fincantieri è una fabbrica sindacalizzata dove la Fiom ha sempre avuto la maggioranza. Le altre due confederazioni non hanno molti iscritti: nell'Rsu composto di 18 membri, 11 sono Fiom, 3 Fim, 4 Uilm. Ci sono stati momenti prima dell'accordo fatto nel 1999 in cui la Fiom è andata da sola a manifestare a Trieste con i compagni della Fiom di Monfalcone e Ancona in occasione di una cerimonia per la consegna di una nave. In quel momento c'erano delle spaccature interne alle organizzazioni sindacali. Anche se i lavoratori erano d'accordo con te, le prime risposte che ti dicevano erano: "Non bisogna spaccarsi perché se il sindacato si rompe ci rimettiamo tutti". Sentivi questo nell'aria anche se capiscono che hai ragione cercando di trovare dei punti in comune, perché loro sanno e sentono che se ti trovi davanti al padrone divisi, tu sei più debole.
Anche se hai la maggioranza sentono l'esigenza di dire che è meglio essere in tre uniti piuttosto che divisi. Questo ha una valenza per la battaglia.
I lavoratori, parlando con i delegati, dicevano: "Ma cosa sta succedendo perché non siamo uniti?". Sentivano l'esigenza di dire stiamo uniti che così si può andare avanti (è come per il salario). Il ragionamento di base che si fa nelle fabbriche è questo: va bene ci presentiamo con la nostra piattaforma, se ti presentavi da solo con la nostra piattaforma i lavoratori sarebbero stati più contenti, però la Confindustria avrebbe detto: "Io vado al tavolo con qualche altra categoria perché debbo ragionare con te che mi chiedi di più?". Ovviamente stesso ragionamento sarebbe stato capovolto se venivano nelle assemblee con tre proposte, uno chiede 180, uno 140, l'altro 110 quale voti secondo te? Quindi c'è la necessità di trovare a livello nazionale una sintesi rapida per non spaccarci. Però quello deve essere un punto di forza per portare avanti le lotte.

Il tuo grado di soddisfazione nell'attività sindacale? Un tuo giudizio, in qualità di delegato sindacale sul rapporto coi lavoratori.
Quello che vedo e che si potrebbe fare appunto è al di fuori dell'orario di lavoro verso i giovani, delle riunioni in sala teatro delle iniziative perché la fabbrica si sta rigenerando con queste persone. L'esigenza del sindacato di investire nei giovani, di sensibilizzarli, fargli capire le differenze. Da due possono diventare quattro, da quattro a otto creare coesione maggiore al di fuori della fabbrica di parlare di contrattazioni, informare, aggregare.
Rapporto con i lavoratori? Diciotto persone a fare i delegati su una fabbrica che bene o male tocca punte massime di 4.000 lavoratori e punte minime di 3.000. Quindi diciotto delegati a gestire una situazione del genere non è semplice. Le ore che ci sono per tanti potrebbero essere anche molte perché siamo su un parametro delle 8/9.000 ore. Però alla fine sono tre o quattro compagni che stanno dentro a tempo pieno, qualche riunione che fai, qualche corso di formazione indetto dal sindacato, alla fine per gestire una fabbrica ci vorrebbero dieci persone a tempo pieno. Poche persone, poche ore; problemi ce ne sono tutti i giorni specie di sicurezza. Oggi ci siamo trovati un muletto diesel all'interno della nave, blocca tutto ferma il diesel. Il capo ha detto: "Pensavo che fosse elettrico!". Questo è un piccolo esempio. Dai molatori che vengono a tirare di mola ogni giorno, con questa polvere che si alza per cercare di trovare un orario diversificato dopo le quattro. Spiace ma se un lavoro è nocivo lo vieni a fare di notte non possiamo mettere a rischio sia l'udito, i polmoni e altro.

Il sindacato per migliorare la condizione di lavoro e sociale dovrebbe: incidere su investimenti, ristrutturazioni, ambiente, orario, salario, partecipare alla gestione dell'azienda, affrontare con decisione i grandi nodi sociali (sanità, fisco, servizi)?
Il sindacato per dare delle risposte ai lavoratori dovrebbe darle principalmente sull'orario di lavoro e sui salari: due punti importanti. Altro punto importante è la sicurezza sui luoghi di lavoro vedi i 55 mila miliardi di costo infortuni all'anno, tre morti al giorno.
Riportare la malattia come era una volta. Non può essere che ogni uno che si ammala si paga al 100% i primi quattro mesi e il 50% tre mesi successivi e poi l'azienda è libera di licenziarlo. Ci troviamo in un'epoca dove le sostanze chimiche sono presenti in tutti i luoghi di lavoro senza sapere che problemi ti portano l'elettrosmog, fibre, vernici e altre cose. Trovi lavoratori che dopo tanti anni di lavoro ha gravi problemi di salute (tumori ad esempio). Ci si gioca il futuro se non

riusciamo a garantire a questi lavoratori che sono stati 40 anni in fabbrica e poi si sono ammalati. Andando a rischio di licenziamento se superano il comparto di malattia. Mi sono ammalato perché? La colpa di chi è? Le ditte debbono farsi carico di questo. Esempio: 10 giorni fa è venuto un lavoratore che terminato il contratto di formazione ha fatto due mesi di lavoro e da due mesi è a casa per problemi di salute. L'azienda lo chiama e gli dice: "O ti licenzi tu o ti licenziamo noi", questo perché aveva passato il periodo compartimentale della malattia. Siamo andati a fare un po' di casino perché ci sarebbe una commissione dove queste cose dovrebbe seguirle a livello sindacale con l'azienda. Questo lavoratore, anche se non si è mai fatto vivo con la scusa che è nuovo, non sa che il consiglio di fabbrica può intervenire presso l'azienda per trovare delle soluzioni. Se hai problemi di salute gravi bisogna fare socialmente qualcosa… Comunque è stato reintegrato, ha riportato il libretto di lavoro, l'hanno riassunto messo in permesso personale non retribuito. Siamo andati là (in azienda) cercando di far capire delle logiche che ci dovrebbero essere insomma, c'è il sindacato, se c'è un problema si chiama il sindacato. Se non lo riassumevano eravamo già d'accordo con la segreteria che avremmo fatto sciopero. Almeno in Fincantieri queste cose qua non sono mai avvenute e si è cercato di bloccarle. Se lasci la finestra aperta, un domani trovi la porta aperta. A queste cose noi della Fiom ci teniamo.

La tua esperienza con la militanza politica, con il partito?
Non ho mai militato in qualche partito. All'interno della Fincantieri ci sono due cellule con due segretari: uno di Rifondazione comunista l'altro dei Democratici di sinistra. Ci sono stati contatti, sono venuti parlamentari invitati da noi in sede sindacale per spiegare i problemi che avevamo noi come fabbrica, lavoratori. Non sono iscritto a nessun partito.

La sinistra come la giudichi? Cosa dovrebbe fare in relazione al lavoro?
La sinistra dopo che si è divisa invece di trovare quei punti in comune nell'interesse dei lavoratori, preferisce litigare su vari punti su determinate ideologie ma alla fine…La senti anche all'interno del lavoro per le due cellule, il modo di pensare di una linea e quello di un' altra. Una magari è molto critica su quell'altra però alla fine invece di trovare un punto in comune che potrebbe portare a una linea comune preferiscono guardarsi a distanza spulciarsi i problemi l'uno con quell'altro e i lavoratori sentono questo distacco. Anche nelle assemblee che fai in fabbrica molte volte emergono le divergenze: l'ultima assemblea che hai fatto come Fiom in tre assemblee separate (la Fim su una sede, gli altri su un' altra) quelli di rifondazione fanno degli attacchi, gli altri pure. I lavoratori giovani, in particolare, vengono da me chiedendomi: "Cosa succede all'interno della Cgil, ci sono delle spaccature?". Capito? Invece sono attriti tra le due cellule e questo dà fastidio perché in fin dei conti se ci sono dei contrasti non metterli in mezzo. La linea sindacale è sempre stata più verso la sinistra, così crei confusione. Se la gente è giovane 22/23 anni, gente che da un anno è lì dentro, non capisce. Uno che sa può apprezzare o no, un giovane non riesce a capirlo. Senti la necessità da parte delle due cellule (dei due partiti), di ricostruire con i lavoratori quello che si è perso, però cercano di ricostruirlo a modo loro sulle spalle del sindacato. Quindi ti trovi, ragioniamo assieme, dopo però cerchiamo di portare insieme una linea come all'interno del sindacato, questa è una spaccatura insomma. Dai un'immagine divisa. I grossi dibattiti entrano nel vivo proprio nella Fiom quando le assemblee che si partecipa tutti il dibattito è nostro, le altre confederazioni ti guardano e aspettano che tu mostri il tuo punto debole e magari... Invece di far capire a te che sei un sindacato pluralista ed è giusto che ci siano anche questi punti di vista che però alla fine non convergono, sono sempre diversi. E i lavoratori dicono: "Cosa è questa roba?".
La sinistra si fa la propaganda politica con le fotografie le immagini come fa la destra. Sulla curva dove abito io c'è Berlusconi (meno tasse) e Rutelli (meno tasse): uno fa una battuta l'altro gli dà la risposta invece di entrare nel specifico nei programmi. Invece di fare una discussione tra i due la gente guarda aspettando che sia l'altro a fare l'ultima battuta c he è quella più simpatica, e magari quello che è indeciso vota per lui perché gli è piaciuta la risposta invece di fare una politica sui problemi reali, della sanità, del mondo del lavoro. Il popolo della sinistra si aspettava qualcosa da questo governo. Le pensioni sono state toccate, altre cose sono state modificate.

La sinistra ha frenato il sindacato? Il non poter andare oltre…
Già di non poter andare oltre! In molte assemblee dei sindacalisti hanno parlato di questo governo come governo amico gli fai capire che è meglio ragionare con questo che con gli altri. Questi magari ti danno anche delle risposte, gli altri questo non te lo daranno però dovevi esser un po' più distaccato, più sindacato, bisognava essere più critici, una critica costruttiva.

Hai sentito questa mancanza di incisività del sindacato?
I lavoratori dicono: "Adesso vedremo quando andrà su la destra così almeno il sindacato ritornerà a fare le sue lotte". Senti questo e capisci che forse qualcosa è mancato in questi ultimi anni. Affermazioni pesanti come quella volta che Rifondazione è uscita dal governo hai sentito nelle persone la spaccatura, anche se qualcuno di loro diceva che era meglio stare dentro perché un poco più a sinistra si sarebbe tenuto questo governo. Molti di Rifondazione hanno ammesso che era meglio rimanere dentro, se stai dentro porti anche un piccolo contributo, se stai fuori stai fuori. Dopo c'è stato un' altra scissione della sinistra quindi un'ulteriore frammentazione, capisci dare un'immagine così al mondo del lavoro, ma dove stiamo andando?
Dividi, dividi, dividi magari prima c'era il Pci che è stato capace di mantenere dentro tutte le anime. Invece adesso ogni anima si sente libera portando solo divisioni.

Le paure che tu hai del sindacato adesso come adesso per il futuro speranze, certezze, paure. Il futuro del sindacato all'interno di Fincantieri? Ha ancora forza nel futuro?
Nel futuro il sindacato deve farsi ovviamente carico e portatore di alcune cose importanti: sicurezza, salario e orario.
Ha ancora forza per il futuro però deve aver quella capacità. Come dicevo prima nel 1993 hanno fatto un accordo (luglio 1993) di concertazione che poteva aver valenza. Adesso dici se mi tieni imbrigliato su tante cose dovrò anche scegliere se su qualcosa bisogna mettersi in discussione o parzialmente. Bisogna cercare di non mantenere le paghe al di sotto dell'inflazione programma e l'inflazione vera continua a galoppare. Le paghe sono ferme. Questa cosa vedo che non sta portando frutti e senti che l'esigenza delle persone è di cambiare. Questo in fabbrica la senti.

Ci sono extracomunitari all'interno della Fincantieri?
Sì. In Fincantieri gli immigrati sono a centinaia e sono quelli più sfruttati svolgendo i lavori più umili. Un anno fa un gruppo di quindici immigrati bangladesi ha chiesto aiuto al segretario della Fiom perché costretti a lavorare sempre di notte e con la paga conglobata. Il segretario Molin fece una vertenza contro il responsabile della ditta ottenendo la dovuta retribuzione; la ditta Sambini (per cui lavoravano) dovette versare ai lavoratori il mal tolto oltre 180 milioni. Poi subentrai io e incominciando a iscrivere e sindacalizzare i lavoratori della Sambini costituendo anche la Rsu. Venne eletto come delegato Belal Hossain il primo delegato immigrato della Fiom provinciale. Oggi Belal all'interno del cantiere è un punto di riferimento tra gli immigrati, oltre che per la comunità bangladese.
Quindi si cerca di fare un lavoro sulle ditte presenti all'interno di Fincantieri quelle che hanno un numero alto di lavoratori dipendenti, quelle visibili che riesci a vedere in quanto vi sono ditte costituite da una sola persona.
Assunti in Fincantieri sono una decina gli immigrati presenti di cui 7-8 iscritti alla Fiom.

Il futuro del tuo lavoro nel sindacato in generale. C'è una crisi? Una tua opinione.
Io credo, come si diceva prima, che il sindacato sono i lavoratori e che, come tale, deve portare avanti rivendicazioni, le richieste del mondo del lavoro. Il sindacato la Fiom che da cento anni esiste ha sempre dato risposte ai lavoratori e per questo è uno dei più grossi sindacati nazionali. Ovviamente non si ha la sfera magica in mano non si può sapere quello che succederà in futuro. Se un sindacato sta dalla parte dei lavoratori non deve avere preoccupazioni.
Crisi no. Penso che ci sia un ricambio generazionale anche qua. Vedi che la Cgil ha la necessità di investire sui giovani incominciare a metterli alla prova e formarli, prepararli a farli diventare sindacalisti. Non è un momento di perdita, ma è un momento in cui investire perché c'è questa

trasformazione: non è una crisi, ma la questione di un travaso di esperienze di formazione. Si vede in giro per tutte le segreterie delle varie confederazioni sindacali che la maggior parte sono persone cui manca poco per andare in pensione. Ho partecipato a un seminario, una riunione fatta dalla Fiom per preparare e formare nuovi sindacalisti e si faceva un ragionamento di far corsi per 2000 persone e se verranno fuori 10, 20, 50 si è già fatto un buon lavoro, hai investito, hai formato hai già costruito nuovi sindacalisti preparati nelle loro realtà; è un investimento che viene dato nella struttura. C'è questa necessità nella Fiom di travaso di questa preparazione storica, culturale, politica. Il futuro c'è se dietro di te lasci qualcuno: la Fiom si sta attivando quindi, anche la Cgil su questo versante. Non vedo paure per il sindacato un cauto ottimismo. Deve restare capace, coerente con le problematiche dei lavoratori. Dopo che sia un governo amico o nemico quello che c'è c'é, ma portare avanti sempre con fermezza senza essere attaccabile le proprie scelte le proprie iniziative. Non può essere che per cinque anni non hai fatto sciopero, ti ritrovi con Berlusconi che va su e tutte le piazze piene di gente. Questo dopo alla fine la gente te lo fa pesare. Quello che deve essere deve essere fatto con i dovuti passi e riflessioni.
Il 9 – 10 maggio 2001 in cantiere si sono avute le elezioni della Rsu. In una fase di cambiamento generazionale nel "Breda" (oltre il 50"% dei lavor atori sono giovani) la Fiom ha ottenuto su 1.340 lavoratori oltre 800 voti acquisendo un delegato in più passando da 11 a 12 delegati su 18 complessivi. Credo che questo risultato debba renderci ottimisti perché anche se la Fiom ha compiuto 100 anni questo risultato dimostra che, nella fabbrica più grossa del Veneto, di avere uno spirito forte e battagliero capace di dare risposte alla nuova generazione e ai lavoratori in generale.

Criteri usati nella trascrizione: N*on si è resa necessaria alcuna sintesi nelle risposte date vista la precisa esposizione dell'intervistato. Obbligata invece l'operazione di pulitura di tutte le imperfezioni grammaticali che inevitabilmente emergono durante l'intervista.*
Altra operazione è stata effettuare una fase di montaggio unificando due o più risposte in un' unica domanda per rendere più snello e fluido il testo dell'intervista.
Ultimo intervento è stato riordinare l'elenco delle domande disponendole in ordine consequenziale agli argomenti analizzati. Sono state eliminate due domande (con relative risposte) in quanto ininfluenti nel contesto dell'intervista. Il tutto con la visione ed il pieno accordo dell'intervistato.