Giuseppe Sasso

53 anni, licenza media inferiore, operaio di 5° livello alla Valbruna di Vicenza (acciaieria e trafileria, 1.047 addetti), delegato. A 15 anni ha cominciato a lavorare, sposato con due figli.

Intervista di Walter Cocco
Registrata nella sede della Cgil di Vicenza il 7 febbraio 2001.

Nota
L'intervista è stata preceduta da un incontro collettivo preliminare organizzato dal segretario provinciale della Fiom vicentina Carlo Dileo al quale hanno partecipato tutti gli intervistandi. L'incontro aveva lo scopo di far conoscere le finalità del progetto e il tipo di intervista che sarebbe stato fatto, oltre che quello di rompere eventuali diffidenze che facilmente possono nascere quando vengono poste domande, anche molto personali, da parte di uno sconosciuto. L'intenzione era quella di fare dell'intervista un'occasione per raccontarsi, per raccontare la propria vita dentro e fuori la fabbrica ed era perciò necessario che si creasse un certo rapporto di fiducia fra intervistato e intervistatore.
L'intervista vera e propria è avvenuta qualche tempo dopo in un ufficio messo a disposizione della Camera del lavoro, in un terreno "neutrale" rispetto agli attori e che, al tempo stesso, rassicurava l'intervistato sull'appoggio che il sindacato dava al progetto.
Il racconto di Giuseppe è forse quello che più di altri si concentra sulla fabbrica, sulle condizioni di vita al suo interno e sull'importanza del lavoro sindacale. Particolare attenzione merita il racconto del suo ingresso nella grande fabbrica: esso avviene tardi, dopo molti anni di lavoro creativo in piccoli laboratori di pelletteria che dava molta soddisfazione, ma poco denaro. Furono le necessità economiche a imporre la scelta della grande fabbrica che però risultò traumatica, i primi giorni furono terribili. Il discorso si sposta poi sull'attività sindacale che Giuseppe svolge con zelo e dedizione. Su questo versante egli esprime una concezione moderata e pragmatica del sindacato, ma non rinunciataria.
Questo cinquantenne dai modi all'apparenza rudi si rivelerà nel corso del colloquio persona molto affabile, sensibile e capace di comunicare in modo schietto.

Parlami della tua famiglia di origine e della tua infanzia.
Provengo da una famiglia molto semplice, povera, la tipica famiglia del Dopoguerra. Mio padre faceva il ciabattino e mia madre era casalinga. Ho avuto altri fratelli che purtroppo sono mancati tutti: un fratello maggiore, che era fratellastro, e poi una sorella minore. Il fratello più vecchio è morto in un incidente a 19 anni, io ne avevo 13, e la sorella mi è morta tre anni fa. Io ho cominciato presto a lavorare. Perché era così, magari per poco o niente, ma si cominciava a lavorare presto. Nonostante tutto ho conseguito la licenza media normalmente e a quindici anni ho iniziato a lavorare nella pelletteria. Il lavoro mi piaceva abbastanza e l'ho fatto per quindici anni abbondanti, passando per varie fabbrichette. Sempre nel piccolo, perché le fabbriche di pelletteria sono sempre piccole; qui a Vicenza ce n' era una soltanto che era grande: la Zenith, ma ora è anche fallita.
Il lavoro nella pelletteria però era un lavoro molto stagionale e a ogni cambio stagione c'erano i campionari da fare, poi bisognava aspettare che arrivassero gli ordini e io mi trovavo a dover perdere giornate di lavoro. Tra l' altro io mi sono sposato molto giovane, avevo 22 anni, perché sono sempre stato solo nella mia vita; mia madre era già morta e rimaneva mio padre, che però lavorava in una ditta che prendeva appalti dall'arsenale ed era sempre in giro.
A farmi cambiare lavoro sono stati questi cali di produzione da una stagione all' altra; mia moglie era già in attesa del secondo figlio e io non mi potevo permettere di perdere giornate. Avevo sentito, da conoscenti e anche da un cognato che lavorava già in Valbruna, che lo stipendio era abbastanza buono rispetto ad altre realtà, così mi sono deciso ad andare in acciaieria, con tutti i traumi che questo comportava, perché ero abituato a un lavoro di giornata e abbastanza fantasioso che mi permetteva di spaziare nelle varie fasi della pelletteria. Avevo 30 anni e mi sono trovato ad andare

in catena di montaggio, perché anche lì c' è la catena di montaggio, dove ci sono le macchine per raddrizzare, e oltretutto di notte. Il primo giorno ero di giornata, il secondo giorno subito di notte, le prime giornate sono state molto critiche, ho pianto, ho maledetto quella mia decisione. Ma adesso maledico di non essere entrato prima, perché a quest' ora sarei già in pensione. Infatti, ritornando un po' al lavoro precedente, era un lavoro fantasioso e mi permetteva davvero di creare gli articoli da produrre, un lavoro artigianale; non solo progettavo i prodotti ma andavo in giro per l' Italia a venderli assieme al datore di lavoro. Era cioè un' esperienza molto ampia, ma quando andavo in giro a vendere non ero più l' operaio, il lavoratore dipendente, e così in quella maniera ho perso contribuzione. E adesso sono qua che mi danno per arrivare alla pensione. Adesso mi trovo abbastanza bene, ma il passaggio è stato traumatico.

Qual è l'ultima pelletteria dove hai lavorato?
La Deborah di Quinto vicentino.

Sotto il profilo del reddito, quando hai fatto il passaggio, ti ricordi com'è stata?
La differenza era notevole, si prendeva uno stipendio e mezzo rispetto a quelli fuori. Io sono entrato in Valbruna nel febbraio del 1979, faccio adesso 22 anni. Dove lavoravo prima non ero l' operaio qualunque, ero il capetto che progettava, ma andavo a casa con 350.000 lire; quando sono entrato in Valbruna il primo stipendio è stato di 530.000 lire, ed ero l' ultimo arrivato, una bella differenza! Era un buon stipendio. Adesso non c' è più la differenza che c' era prima, i salari sono ancora un po' più alti, ma meno di allora.
Appena arrivato sono stato assegnato al reparto finitura. La Valbruna non è solo un' acciaieria, ha vari reparti e ognuno ha la sua produzione, alla fine sono tutti legati uno all' altro, ma potrebbero anche essere scollegati, perché ognuno fa il suo prodotto. Il prodotto arriva da un altro reparto come potrebbe arrivare da una ditta esterna. La finitura è il reparto che viene dopo che l' acciaio è stato fuso, messo in lingotti o billette [semilavorato siderurgico ottenuto per laminazione, in forma di sbarra a sezione quadra (ndr)] e laminato, per essere successivamente trattato con le varie tempre. Allora viene portato in finitura dove viene raddrizzato, decapato o sabbiato. Dopo, l' acciaio passa a un altro reparto all' avanguardia, che è la trafileria, dove viene pelato, rettificato, portato a misura.
Io sono stato messo davanti a una macchina, in un primo momento non capisci nemmeno come funziona, butti dentro la barra storta e viene fuori diritta. Certo che, dopo alcuni giorni, ti appropri anche di quello che stai facendo, cominci a mettere le mani sulla macchina, ti cambi tu le misure, te la programmi. Questo lavoro l'ho fatto per 7 anni, a parte qualche periodo passato ai laminatoi o in magazzino, ma erano dei ripieghi, il mio lavoro era la finitura.

In quel lavoro eri assieme ad altri? Lavoravate in squadra?
Dipende, in certe macchine dove si raddrizzano tondini sei da solo, in altre dove si raddrizzano billette o piatti grossi si è in 2 per caricare la macchina.
Dopo c'è stato un periodo di calo di lavoro e si è iniziato a fare mobilità all'interno dello stabilimento, per evitare di fare cassa integrazione, era meglio la mobilità interna che rimanere a casa. Così sono stato portato in reparto condizionatura, cioè il reparto che viene subito dopo l'acciaieria, dove lavoro ancora adesso. Una volta fuso l'acciaio in billette, le billette vengono messe sulle nostre macchine e vengono molate tutte, smerigliate, guardati i difetti ecc. Ecco, lì il lavoro è cominciato a piacermi, perché ero io che facevo il lavoro sulla billetta, non era la macchina. La macchina la guidavo io e doveva andare dove volevo io, la billetta la facevo come volevo io. Così ho chiesto che mi lasciassero lì e hanno accettato. Però anche lì l'ambiente è particolare, all'inizio era un reparto dimenticato da Dio. C'era ancora la ghiaia per terra, era l'ultimo reparto, il più lontano e non ci arrivava mai nessuno: lo chiamavamo l'inferno. Non c'era pavimentazione, c'erano delle macchine molatrici fatiscenti, roba che usavano in Svezia nel 1940. Ma un po' alla volta è arrivata un po' di tecnologia, adesso posso dire, non che sto bene – perché non è mica come lavorare in banca – ma ho la mia cabina insonorizzata e sto al caldo.
A parte quando esco per controllare la billetta o devo fare pulizia, però si tratta di un' ora, un' ora e mezza, il resto del lavoro lo faccio in cabina dove non c' è tanto rumore. Queste macchine sono

molto rumorose e molto polverose, perché la mola leva il primo strato dopo la fusione, e quello è carbonio, ma adesso le condizioni di lavoro sono migliorate, certo c' è di meglio...

Allora tu hai anche la possibilità di scartare del materiale?
Sì, quando vedo che scende sotto una certa tolleranza, lo scarto. Se invece il difetto vien via smerigliando per un centimetro, allora si recupera. In pratica è l' esperienza che ti permette di valutare.

Sostanzialmente nel lavoro che fai ci sei tu e la macchina...
Sì, però sono io che comando la macchina, non è la macchina che comanda me. Non è la macchina che dice buttami dentro la barra che io la raddrizzo, qui la macchina smeriglia se voglio io. E qui mi sono preso qualche soddisfazione!

Vorrei però tornare al rapporto in casa: mi dicevi che hai due figli, uno di ventotto e l' altro di ventidue anni, quindi già grandi; cosa fanno, studiano o lavorano?
Il più grande ha fatto la terza media ed è andato a lavorare, non ha mai perso un giorno! Adesso ha un bel posto, in una fabbrichetta di oreficeria, ma è lui che dirige, infatti la settimana prossima parte e va a Bangkok e poi in India.
Il più piccolo ha studiato fino a dicembre. Aveva iniziato l' università, Scienze della comunicazione e dello spettacolo a Venezia, alla Giudecca, ma dopo tre esami – due con trenta e lode e l' altro con ventotto – non si trovava e ha lasciato. A dicembre ha terminato un corso di restauro di mobili e quadri, perché aveva fatto il liceo artistico ed è portato per le materie artistiche. Il corso era organizzato dalla Cee e ora è in attesa di trovare lavoro. La moglie ha sempre fatto la casalinga perché abbiamo preferito curare la famiglia piuttosto che abbandonare i figli, abbiamo fatto tante rinunce ma è sempre stata in casa, anche se la madre aveva un bar e un paio di ore al giorno andava ad aiutarla e prendeva quello che le serviva per essere donna. Adesso lei ormai ha 50 anni ed è a casa.

Dimmi come ti sei avvicinato al sindacato.
Quello che mi ha portato a entrare nel sindacato è stata la curiosità che mi è propria. Come quando lavoravo nella pelletteria non mi bastava fare l'operaio al banco, ma avevo voglia di crescere, lo stesso quando mi sono inserito nell'acciaieria, non mi sono più accontentato di guardare passivamente quanto mi succedeva intorno.
Io sono stato assunto nel 1979 e sono entrato nel sindacato nel 1989. I primi 10 anni sono stato spettatore passivo, ma quello che vedevo intorno non mi soddisfaceva molto, così mi sono messo in lista come delegato, perché avevo questa curiosità di partecipare, di sapere cosa succedeva quando si va in direzione a discutere certi argomenti, a fare certi accordi. Nel 1989 sono stato eletto delegato, e devo dire che allora avevamo un grande Consiglio di fabbrica. Le persone, specie i delegati della Fiom, erano fortissime; avevamo Franco Rodella, Micheletto, Golin Bruno e altri che erano dei grossi personaggi e, in un certo senso, lo facevano anche pesare. Io già li conoscevo, ci frequentavamo prima ancora che entrassi a lavorare in Valbruna, perché abitano tutti nel paese dove viveva mia moglie. Di questi personaggi ho un gran ricordo, anche se c'era la necessità di un ricambio. Ti facevano partecipe di tutto, ti mettevano a tuo agio, anche se non sembrava. Ricordo che durante il mio primo Consiglio di fabbrica [Allora nel Consiglio di fabbrica eravamo in 28, non come adesso che è più ristretto, ora siamo in 9, allora c'era più rappresentanza. Attualmente i delegati sono 4 della Cgil, 3 della Cisl e 2 della Uil. (*aggiunta, ndr*)] mi trovavo in mezzo a 28 persone e si discuteva, ora non ricordo l'argomento che trattammo. Io ho sempre avuto difficoltà a esprimermi in pubblico e speravo che quella volta mi lasciassero stare. Avrei voluto ascoltare soltanto e invece mi hanno fatto dire cosa ne pensavo al di là delle mie difficoltà o lacune. In questo erano bravi perché i delegati con loro crescevano molto; devo molto a loro, anche se dopo mi sono fatto anch'io la mia esperienza. Io all'inizio volevo essere solo il delegato di fabbrica, mi interessava solo quello che succedeva là dentro, ma col tempo mi sono accorto che non era più sufficiente. Perché la gente mi faceva delle domande io non ero in grado di rispondere; quindi ho

capito che dovevo anche uscire dalla fabbrica, fare dei corsi, trattare altri argomenti oltre a quelli specifici della fabbrica. Allora ho cominciato a partecipare ai direttivi, è così che un delegato cresce. Certo che si fa fatica a star dietro a tutto, perché oltre alle ore di lavoro uno dedica le ore libere a leggere le carte.

Hai cominciato a fare il delegato dieci anni fa, però eri già iscritto alla Cgil?
Sì, iscritto quasi da subito, però dopo dieci anni ho pensato di fare il delegato per mia curiosità e ho colto l'occasione che il Consiglio di fabbrica doveva rinnovarsi, perché molti vecchi delegati andavano in pensione.

Com' è stato il tuo nuovo rapporto da delegato con la direzione e con i compagni di lavoro?
I rapporti erano molto difficili. Mi ricordo che nei primi consigli di fabbrica noi ci sedevamo dove capitava, ma quelli delle altre organizzazioni si mettevano tutti dall' altra parte, uno in fila all' altro. Noi dicevamo tutti la nostra, in piena democrazia, anche sbagliando, dicendo anche delle puttanate. Loro invece, parlava uno e bastava, perché erano tutti fotocopie. Se uno proponeva qualcosa, agli altri non andava mai bene. C' era molto antagonismo tra le sigle sindacali, molto più di adesso che direi in linea di massima non c' è più, a parte qualche volta per contrasti su scelte generali delle organizzazioni.

La Fiom è maggioritaria nella tua fabbrica?
Sì, la Fiom è due a uno rispetto agli altri sindacati come tesserati, e quindi anche come delegati.

E con i lavoratori, nelle assemblee, com' era?
Anche con i lavoratori la Fiom ha sempre fatto la parte della protagonista, nel trainare, nel proporre, nell' impostare l' assemblea e come uscirne. Gli altri stavano sempre lì, aspettando un passo falso, sempre pronti a contestare. Anche adesso fanno così, anche se forse le organizzazioni sindacali sono più compatte a livello provinciale. Ma se si guarda bene ci sono delle profonde differenze nei modi di concepire il sindacato.

E con la direzione come andava? Ti ricordi qualche passaggio importante?
Nel primo Consiglio di fabbrica c' era un esecutivo di solo 6 persone che andava in direzione e poi riferiva al Consiglio di fabbrica. Bisogna dire che per 27 anni abbiamo avuto un capo del personale che, se tu dicevi bianco per lui doveva essere nero, cercava sempre il conflitto. Perciò molte lotte sono nate anche da questo. Alla fine la proprietà lo ha capito e due anni fa l' ha cambiato.
Anche con la direzione la Fiom si è sempre fatta valere, le decisioni più importanti le ha sempre prese la Fiom. Ci sono stati dei bei scontri, per esempio per le pensiline delle macchine; non ce le volevano dare e noi abbiamo bloccato la mensa. In altre occasioni abbiamo anche bloccato i cancelli, è arrivata la polizia e ci ha schedato tutti, ma gli scontri più duri sono stati a causa del capo del personale. Allora si faceva così e forse era anche più facile, anche grazie ai vecchi delegati. Però la gente ti seguiva di più, forse perché allora non avevamo niente. Per esempio abbiamo fatto 130 ore di sciopero per avere la mensa, per avere le pensiline abbiamo fatto 80 ore di sciopero, tante ore di sciopero anche per le docce; mentre adesso chi viene dentro pensa che tutto gli è dovuto, non riesce o non vuole capire che tutto è frutto di tanti sacrifici. Anche le ore di assemblea sono frutto delle lotte e invece loro pensano che è un diritto che non costa niente.
Io ringrazio quelli che mi hanno insegnato a fare il delegato, però io non concepisco quel sindacato di contrapposizione, fatto solo di conflitto, preferisco il sindacato di adesso che sa proporre. Allora il sindacato aspettava di vedere cosa succedeva per poi prendere posizione, sui contratti e anche con il governo faceva così, invece il sindacato di oggi deve saper anche proporre, dare delle direttive, un movimento con 10-12 milioni di lavoratori deve dire come la pensa. Per come la penso io è stato anche grazie al sindacato se siamo entrati in Europa.

E sulla questione dell'orario di lavoro, sulla questione delle 35 ore?
Per la riduzione dell'orario di lavoro ancora adesso si è in conflitto, ma secondo me la questione

non è spesa bene perché con la riduzione d'orario andiamo a creare più straordinario. Adesso abbiamo ancora 40 ore nel contratto, ma se le portiamo a 35 la gente non va a casa, dalle 35 alle 40 farà straordinario. Io credo che la riduzione di orario dovrebbe essere spesa in formazione, c'è la necessità di fare formazione, perché nelle nostre fabbriche c'è bisogno non solo di manovalanza ma di gente qualificata, con una certa professionalità. Infatti, nel contratto aziendale che stiamo rinnovando adesso, abbiamo proposto all'azienda di formare dei manutentori, perché ci vuole gente capace per fare manutenzione. Adesso ci sono macchine tutte computerizzate e si devono fare i corsi per preparare la gente. Solo così vedo la riduzione di orario, perché qui le ore settimanali medie lavorate sono 45, io non ho mai fatto straordinari [Eccetto 4 sabati nel 1985 quando c'è stata la grande nevicata. (*aggiunta, ndr*)] ma – vista la media – c'è chi lo fa anche per me. Troppa gente fa straordinario, io sono contrario, lo straordinario va controllato.

Ma se il lavoro è su 3 turni di otto ore, come si fa lo straordinario?
Si fa il sabato e la domenica, si compatta nel fine settimana, solo i giornalieri prolungano l' orario. Secondo me lo straordinario è una risorsa, cioè sono posti di lavoro. Io litigo spesso con la gente in assemblea, perché cerco di spiegare che se do all' azienda dei sabato produttivi non è solo perché voglio lavorare, ma perché magari così si evita di fare cassa integrazione o di mettere in mobilità dei reparti. Ma se si contratta lo straordinario, lo fanno tutti e non solo quei soliti quattro.

Per quanto riguarda il tuo tempo libero, come ti organizzi la vita? A parte il tuo impegno nel sindacato, hai altri interessi?
Fino a qualche anno fa seguivo mio figlio più grande che giocava a calcio, ha cominciato che aveva 10 anni, ma adesso i figli sono grandi e anch' io a 53 anni non faccio più attività sportiva. Adesso non mi muovo molto, a parte qualche passeggiata.

Ormai guardi alla pensione, come vedi il tuo futuro?
Se tutto resta così vado in pensione tra tre anni, bisognerà organizzarsi. Riprenderò il mio hobby, io dipingo, sono un imbrattatele. Non mi piace andare al bar, ci vado al massimo una volta alla settimana, per vedere gli amici. Penso che riprenderò a dipingere, dopo 12 anni. Non l' ho più fatto perché, non sembra, ma fare il delegato impegna. Poi io sono fatto così, se ho un impegno vado fino in fondo, e questo vuol dire, dopo le otto ore, fermarsi in Consiglio di fabbrica per vedere cosa c' è da fare o fermarsi con qualche lavoratore per dargli delle risposte. Mi ricordo che quando ho cominciato a fare il delegato avevamo 158 tessere, adesso siamo a 225, ma questo riesci a farlo solo se ai lavoratori dai delle risposte. Per esempio, quando abbiamo portato il Caf in fabbrica, il primo anno ho fatto 7 modelli 730, il secondo anno 35 e quest' anno mi torturano perché tutti vogliono farmi fare il 730. Tant' è vero che – un pomeriggio alla settimana – c' è un ragioniere del Caf in fabbrica che raccoglie i modelli e glieli restituiamo compilati dopo una settimana. Devi dare un servizio alla gente, la trattenuta della tessera sono soldi, 20.000 lire per la tessera sono tanti e non diamo niente di più rispetto a chi non è iscritto, anche questo è un male, però io rispondo anche a chi non è iscritto perché ci speri sempre. Una parte del servizio la dedichi per compilare, per i moduli delle detrazioni, per gli assegni famigliari, per la maternità della moglie e così via.

E poi c' è la parte sindacale ...
Una cosa è certa: io non dico mai bugie. Nelle assemblee, se più di così non si riesce a ottenere, lo dico, è inutile illudersi se non è possibile. Per esempio quelli che fanno il turno 3-1 [è un turno che prevede 3 giorni di lavoro e uno di riposo, includendo così anche i sabato e le domeniche (ndr)] e lavorano il sabato e la domenica, mi chiedono di eliminarlo, ma è un turno contemplato nel contratto nazionale, al padrone gli fa comodo perché altrimenti ogni volta che gli impianti si fermano, si spreca del materiale, e così possiamo forse chiedere più soldi, ma non lo possiamo eliminare. Bisogna essere sinceri, a costo di essere impopolari, la gente si arrabbia però sa che non li hai presi in giro.

Da quando sei stato tu delegato ci sono stati grossi conflitti? O sono stati prima?

I più grossi conflitti ci sono stati negli ultimi anni Ottanta e primi Novanta, adesso forse c' è la volontà anche da parte dell' azienda di discutere. Mi ripeto, ma per me il sindacato deve saper fare proposte. Io non posso andare in direzione, recepire quello che mi dicono e rispondere, o no o sì. Se rispondo no lo devo motivare e devo dare un' alternativa, anche se dopo magari discutiamo per altri due mesi perché ognuno resta della sua idea. Adesso comunque in azienda va abbastanza bene, a parte qualche questione sulla sicurezza. Tutte le aziende sono brave a parlare, ma quando si tratta di agire in fatto di sicurezza sono molto lente. Per esempio proprio stamattina ho avuto uno scontro con il capo del personale e l' ingegnere di produzione, gli ho detto che se mi danno il loro stipendio la faccio girare io la fabbrica, perché bisogna prendersi delle responsabilità, fare le cose e non rimandare sempre. In fatto di sicurezza sono molto lenti, ma se si tratta di farti lavorare allora vanno veloci.

Cos'è quel discorso che mi facevi sulla "anomalia Valbruna"?
Ah, questa è grande. Adesso in Valbruna siamo in 1.070, compresi tutti i ruoli. Gli operai sono 770, il resto sono impiegati e tecnici. Il fatto è che è un'acciaieria, il lavoro è duro, anche se ci sono stati aggiornamenti tecnologici ci sono sempre i forni, i fumi, i turni, i lavori disagiati, insomma non è il lavoro ideale. Ci resistono i vecchi come me, anche perché non troveremmo altro; mentre i giovani arrivano, ma appena possono vanno via, anche a costo di andare a prendere meno.
Oltretutto a Vicenza la disoccupazione praticamente non c' è, chi è disoccupato è perché lo vuole, cosicché l'azienda è costretta a portare lavoratori dalla Puglia. Il proprietario viene da lla Puglia e là sappiamo che la disoccupazione c' è. Così li porta su e li paga, certo che niente è gratis perché loro pagano salato l' appartamento che viene messo a disposizione per il periodo di prova. Vengono con contratti di formazione e contratti a termine, così c' è continuamente gente che arriva. Questi che arrivano poi, appena si ambientano e conoscono qualcuno, trovano posto da un' altra parte. C' è un *turnover* continuo. Anche perché in certi posti non serve grande professionalità, c' è bisogno ancora di tanta manovalanza. Questa gente ha delle difficoltà, arrivano e per loro è difficile, io lo vedo, e credo che questi ragazzi sono da ammirare perché se hanno lasciato la famiglia, significa che hanno voglia di lavorare, anche se hanno delle difficoltà ad adattarsi.

Ma ci sono delle tensioni tra operai vicentini e pugliesi? Tra l' altro mi sembra che immigrati extracomunitari non ce ne sono ...
No, immigrati ce ne sono pochissimi, e poi sono di sicuro persone che erano già qui e in regola. Ma i meridionali sono adesso circa l' 80% degli operai, credo. Gli impiegati sono quasi tutti del Nord, se ci sono meridionali fra loro saranno un 5%. Abbiamo delle difficoltà, comprensibili, perché loro non hanno mai lavorato prima e magari hanno 35 anni. Poi vengono da una realtà dove non avevano niente, adesso sono qui e hanno fretta di realizzare qualcosa e facciamo fatica a tenerli fuori al sabato, dobbiamo proprio litigarci. Inoltre hanno più spese di noi, giù hanno la moglie o la fidanzata, e appena possono vanno giù e sono spese. Si possono capire, però...
Ma non vedo problemi di inserimento. Certo che è difficile anche per un delegato, per esempio l' anno scorso sono uscite 80 persone e ne sono entrate 160, il tesserato che se ne va lo devi recuperare, è un gran lavoro.

Ma quanto durano le persone? Ci sono quelli che se ne vanno dopo pochi giorni?
Questo succede anche fra i vicentini – anch' io se non fossi resistito oltre il terzo giorno me ne sarei andato – ma sono casi particolari. Anzi, direi che i meridionali hanno più spirito di adattamento perché si sono lasciati alle spalle una situazione difficile. Resta più a lungo chi si è tirato dietro la famiglia, se cioè dopo di lui è venuto su il fratello, un cugino, e ha costituito qui il nucleo. Quello che è da solo è più facile che vada via presto.

Qual è il rapporto con il tuo capo reparto?
Col mio capo non ci sono tensioni. Il problema è che spesso i capi non sono preparati. Io rispetto la figura del capo. Penso che sia stato messo lì perché ha delle capacità e ne ho un gran rispetto, ma lo pretendo anche! Il capo non può chiamarmi dicendo: "Senti mona, vien qua", perché gli metto le

mani addosso. Sotto questo aspetto ci sono delle lacune, per esempio nel laminatoio si vuole organizzare un' assemblea per discutere dei rapporti interpersonali con il capo.

Della tua visione del sindacato abbiamo già parlato, tu vedi meglio il sindacato propositivo ...
Per spiegarmi meglio, io dall' inizio volevo fare sindacato solo all' interno della fabbrica, poi mi sono accorto che non basta, perché quando vai a trattare dall'altra parte del tavolo c'è gente preparata: un dottore in legge, un dottore commercialista, più tutti i responsabili che sono ingegneri. Se non sei preparato quelli ti mangiano. Oltretutto adesso non siamo più Rsa ma Rsu e abbiamo potere contrattuale, facciamo accordi. Quindi il delegato deve avere delle capacità, non dico di parlare perché alla fine ci si spiega sempre, ma deve saper mirare. Per esempio è successo l' anno scorso con Carlo [*Dileo, segretario provinciale della Fiom (ndr)*] che lui chiedeva che tutto lo straordinario del sabato, anche quello volontario, venisse concordato con la Rsu, ma io l' ho fermato e gli ho spiegato che non poteva essere, perché l'accordo aziendale prevedeva che lo straordinario concordato venisse pagato con una maggiorazione del 75%, invece per quello volontario la maggiorazione è del 50%. Se l' azienda mi comunica anche lo straordinario volontario, gli operai mi presentano il conto e vogliono essere pagati con la maggiorazione del 75%, mentre l' azienda non lo ha richiesto e concordato, mi ha dato solo l' informazione. Devi capirle al volo queste cose, se è anche difficile per uno che viene da fuori, che non vive la fabbrica. Comunque devi sempre essere preparato, tante domeniche io le ho passate a leggermi il contratto, a confrontare punto per punto certe questioni, perché nel confronto con la direzione ti mangiano, anche se non ci mettono cattiveria ti mettono sotto.

In generale, come vedi l' azione complessiva del sindacato, agisce in modo utile per la difesa del mondo del lavoro nel suo insieme?
Bella domanda. Io lo vedo positivo, ma ho paura che alle spalle non riceva da noi lavoratori la forza necessaria, perché non pensiamo mai agli altri, siamo individualisti. Siamo diventati così, abbiamo dimenticato la solidarietà. E poi come sindacato ci presentiamo con tre mentalità diverse e facciamo un buco nell' acqua. Vorrei che il sindacato fosse uno, magari solo la Cgil. Perché gli altri non si possono più definire sindacati, visto che mollano tutto, come nel contratto nazionale dove rischiamo di presentare tre piattaforme. Quanto è successo nel ' 93 nell' accordo di luglio, se lo sono dimenticato, non lo vogliono nemmeno riconoscere. Non basta che non lo riconosca la Confindustria, neanche i sindacati...!
Nelle grosse manifestazioni la gente si muove, ma all' interno delle fabbriche, quando c' è l' ora di sciopero, i sindacati sanno che la gente non c' è. Da noi quando c' è uno sciopero nazionale ci sono 120 richieste di ferie e altri si mettono in malattia tre giorni prima. Non sappiamo più cosa vuol dire lottare tutti assieme, non c' è più solidarietà. Noi è dal ' 93 che cerchiamo di inserire nella nostra piattaforma un fondo di solidarietà, per casi di malattia anche dei familiari, ma nessuno ci sente. Siamo riusciti a organizzare delle assemblee con il Servizio territoriale per le tossicodipendenze e l'alcolismo [*Sert (ndr)*], ma ci hanno detto che non interessa a nessuno, eppure tutti abbiamo figli, tutti siamo soggetti a rischio.

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