Adelino Serafin

49 anni, diploma di ragioneria, impiegato di 7° livello, alla Sogeda di Padova (servizi informatici, 280 addetti), militante di base del sindacato. Ha iniziato a lavorare come operaio elettricista, sposato con due figli.

Intervista di Silvia Bollato
Registrata nell'ufficio di Adelino alla Sageda di Mestre il 27 marzo 2001.

Nota
Adelino Serafin è una persona socievole e che, dal canto suo, ha il merito di aver dato delle risposte concise e precise. In realtà ha accettato quest'intervista senza conoscere le modalità e le finalità di tale ricerca e, quindi, all'inizio ha manifestato una certa diffidenza che poi è via via sfumata nel corso della conversazione.

Può parlarmi della sua famiglia?
I miei genitori vengono dalla campagna e così come è successo a tante altre persone della nostra zona a un certo punto sono emigrati all'estero, in Svizzera, per poi rientrare in Italia all'inizio degli anni Sessanta.

Che studi ha fatto?
Ho fatto le scuole dell'obbligo e poi ho seguito un corso professionale di 2 anni come elettromeccanico, ma dopo 5-6 anni ho ripreso gli studi e così ho conseguito il diploma in ragioneria che mi ha permesso di cambiare completamente tipo di lavoro.

Nel suo caso si può parlare di una vera e propria evoluzione professionale?
Direi di sì dal momento che ho cominciato proprio come semplice elettricista in piccole aziende intorno al 1967-68. Nel '70 sono entrato in una grossa azienda la "Chiari e Forti" sempre come elettricista interno, ma nel frattempo ho ripreso gli studi e quindi per 5 anni ho frequentato le scuole serali; dopo aver conseguito la maturità sono entrato come operatore meccanografico nel centro della "Chiari e Forti" e attraverso vari passaggi sono diventato responsabile del settore operativo dei sistemi informatici. In un secondo tempo la società è stata acquisita da una grossa azienda a livello nazionale di informatica e adesso ricopro la funzione di *service area manager* per la Sogeda, ovvero, seguo tutta la parte relativa alla gestione del cliente postvendita sia a livello tecnico che sistemistico.

La sua è stata una vera evoluzione?
Sì. Io però voglio precisare che non sono un dirigente, ma un quadro e gestisco all'incirca una trentina di persone su un territorio che va dall'Emilia-Romagna al Trentino, passando – ovviamente – per il Veneto: i nostri sono in prevalenza clienti medio-grandi del settore assicurativo, bancario e industriale.

Il suo è un lavoro molto dinamico?
Sì. Attualmente il problema più grave è quello di reperire persone preparate (intese come risorse), cioè sistemisti e tecnici di buon livello: questa è la mia principale preoccupazione.

Qual è il suo attuale orario di lavoro?
Diciamo pure che è un orario flessibile… La giornata inizia col portare il bambino a scuola (anche quello è un lavoro) e così arrivo in ufficio verso le 8.30-9.00 per restarci fino alle 19.30-

20.00. In realtà il mio orario dipende fondamentalmente dal luogo in cui si trova il cliente per il quale sto lavorando. D'altronde credo che la flessibilità sia inevitabile in aziende dinamiche come quella in cui opero io, anche perché il mio settore si occupa unicamente della risoluzione dei problemi dei clienti che, in quanto tali, non possono mai essere pianificati o preventivati a tavolino.

Anche sua moglie lavora in questo settore?
No, mia moglie è consulente del lavoro e ha un suo ufficio: lei si occupa prevalentemente di piccole aziende nel ramo commerciale.

Il suo lavoro le permette di coltivare qualche hobby o di svolgere attività di volontariato?
Da quando ricopro questo incarico non ho più tempo libero, infatti mi rimangono soltanto il sabato e la domenica e così i pochi momenti in cui non lavoro li impiego per curare la casa, il giardino e l'orto. Per quanto riguarda il volontariato, mi limito a dare un piccolo aiuto nell'asilo che frequenta il più piccolo dei miei figli anche se – ci tengo a dirlo – il mio non è un impegno continuo e costante, ma alquanto occasionale.

Non ha mai pensato di cambiare lavoro?
No.

Quindi è soddisfatto di quello che fa?
Sono soddisfatto dell'attività che svolgo anche se certe volte vorrei cambiare, ma solo per il troppo impegno e non perché non mi piace quello che faccio. Devo precisare che io ufficialmente sono ancora al primo impiego (diciamo pure così): infatti, la mia busta paga porta la data di assunzione 2 febbraio 1971 visto che sono capitato in questa ditta in seguito a una serie di acquisizioni e trasformazioni societarie; ciò significa che oramai ho un'anzianità di servizio trentennale anche se nel corso degli anni ho cambiato molti ruoli e compiti.

Proprio perché ha vissuto in prima persona questa trasformazione che giudizio dà riguardo all'organizzazione del lavoro?
In realtà ci sono varie sfaccettature. Si può parlare di organizzazione del lavoro partendo dall'ambito normativo e dallo Statuto dei lavoratori oppure si può parlare dell'organizzazione del lavoro che si tocca con mano ogni giorno in fabbrica. All'inizio lavoravo in un'azienda nella quale prima creavano i ruoli e poi assumevano le persone mentre oggi sono in un'azienda che offre servizi informatici e qui i ruoli e le competenze ci sono già, ma in senso trasversale: in un'azienda dinamica è il progetto che determina l'organizzazione del lavoro e, quindi, i nuovi ruoli. Se invece pensiamo all'organizzazione del lavoro dal punto di vista legislativo le cose positive non mancano, infatti io non sono d'accordo con gli industriali che dicono che bisogna raggiungere una maggior flessibilità perché – secondo me – la flessibilità oggi è già altissima. Al contrario, io sono dell'idea che siamo già oltre la flessibilità visto che i ruoli e le persone cambiano di continuo, infatti adesso si parla quasi esclusivamente dell'orario e della possibilità di ampliarlo o di accorciarlo. Personalmente io mi trovo a gestire un servizio per i clienti e perciò devo far fronte a richieste particolari: per esempio mi chiedono di fare un certo lavoro dopo le 16.00 così non disturbo chi utilizza il computer durante il giorno. Lo ribadisco, secondo me nel lavoro la flessibilità è già elevatissima.

Restando su questo argomento, lei come giudica il lavoro interinale?
Personalmente non lo considero positivo, perché non lega il dipendente alla ditta, infatti in un'azienda di servizi come questa il nostro capitale non è la tecnologia, bensì le persone. Si tratta di persone che io formo nell'arco di 1 o 2 anni dando loro un certo grado di affidabilità,

ma per farlo è necessario che siano parte integrante dell'azienda e non personale interinale con contratto a termine con il quale spesso non riesco nemmeno a portare a termine un vero processo formativo. Tra l'altro nel nostro ramo la formazione è vitale a tal punto che la si fa ora su ora e giorno su giorno.
Dal mio punto di vista, coloro che si occupano di servizi di alta qualità devono soprattutto impegnarsi per avere un personale fedele all'azienda ed è proprio per questa ragione che non bisogna fare contratti a termine. Certo si può pensare di fargli fare un percorso formativo, magari assumerli in apprendistato o con contratti di formazione-lavoro, ma prospettando fin da subito il percorso che dovranno fare all'interno dell'azienda; infatti uno degli esperimenti che stiamo portando avanti adesso è proprio quello di inserire grossi volumi di apprendisti non per sfruttarli, ma solo per fare un processo di crescita poiché arrivano dalla scuola con scarsissime possibilità di essere inseriti nel mondo del lavoro. Secondo me è preferibile iniziare un processo di apprendistato sapendo che durerà 1-2 anni e che alla fine mi consentirà di avere un 70% delle risorse a pieno regime piuttosto che utilizzare i lavoratori interinali. Una persona che cresce professionalmente nell'azienda è fedele mentre una che viene acquisita è alla stregua di un mercenario, perché prima o poi se ne andrà alla mercé di qualcun altro.

Lei ha svolto attività sindacale?
Sì l'ho svolta e anche pesantemente dal momento che mi ha coinvolto molto. Tra l'altro negli anni Settanta ho vissuto l'attività sindacale di mio padre in modo negativo perché in quel periodo ho visto soprattutto i lati oscuri di tale impegno: ricordo che chi lavorava per il sindacato veniva coinvolto sia nel bene che nel male. Ed è proprio per questa ragione che all'inizio ero molto riluttante all'idea di entrare anch'io nel sindacato, infatti ho aderito piuttosto tardi a causa di questa esperienza che avevo vissuto in modo indiretto: a dire il vero anche oggi continuo a infastidirmi nel constatare che quando una persona dà del tempo al sindacato – e quindi anche ai suoi colleghi – molti alla fine ne approfittano, sollevando dei problemi che vanno al di là dell'organizzazione.

A quale organizzazione era ed è iscritto?
Alla Cgil, anche se all'inizio quando sono entrato nel mondo del lavoro facevo parte dell'unitario (siamo negli anni Settanta): all'epoca io ero dell'idea che il sindacato fosse uno solo mentre adesso mi sto davvero ricredendo; infatti quando nel '90 ho lasciato l'unitario per passare alla Cgil avvertivo che l'unità sindacale non era più possibile e nemmeno fattibile. Io non posso pensare a un sindacato dove tutti ragionano nello stesso modo perché ovviamente non farebbe gli interessi dei lavoratori: i lavoratori sono tra loro differenti e questo dev'essere uno stimolo per le varie componenti sindacali e non un limite, in quanto solo nella diversità si possono elaborare le idee migliori. Il rischio – secondo me – è che oggi il sindacato finisca per appiattirsi troppo.

Rispetto alla situazione il suo è un giudizio critico?
La situazione attuale è un po' degenerata rispetto al passato: io sono entrato nell'organizzazione proprio quando c'è stata l'uscita dal sindacato delle componenti politiche (nel 1992-93) mentre oggi noto che c'è un netto ritorno. Nella Cgil questo è un fenomeno un po' attenuato mentre nella Cisl e nella Uil mi sembra piuttosto marcato: io credo che il sindacato debba avvalersi dei politici e non il contrario.

Quindi secondo lei il rapporto sindacato-politica è negativo?
Per me sì anche perché noto che il sindacalista tende a passare in politica; tra l'altro ho sempre criticato quelle persone che entrano nel sindacato per fare carriera a livello politico: io preferisco pensare al sindacato come una forza che agisce sui politici nel senso che si avvale

dei politici proprio come succede in America.

Quali sono state le sue esperienze in ambito sindacale?
Ero un delegato aziendale e ho partecipato al direttivo regionale dentro la Fiom: eravamo nella Cgil-alimentaristi mentre adesso faccio parte dei sindaci della Fiom di Treviso anche se è soprattutto un ruolo rappresentativo, visto che non ho molto tempo per occuparmene. Mi piacerebbe seguire di più perché io sono convinto che il sindacato sia importante, tanto che ripeto sempre ai miei colleghi che gli imprenditori sono regolarmente iscritti all'Associazione industriali mentre loro sbagliano a non iscriversi al sindacato qualsiasi esso sia. Non hanno ancora capito che non sarà di certo l'azienda a difendere e a farsi carico dei loro problemi.

Perché proprio la Fiom?
La Fiom intesa come Cgil: per me è stato del tutto naturale iscrivermi alla Fiom.

Come mai ha fatto questa scelta?
La scelta l'ho fatta sul campo visto che prima ero iscritto all'unitario e, quindi, ho potuto vedere in prima persona in quale modo lavorano le varie correnti sindacali. Nel complesso credo che la Cgil sia più strutturata nel senso che è ancora soprattutto "uomo" e non "burocrazia", anche se la parte burocratica – ovviamente – non può non esserci. In realtà io non collego la Cgil al Partito comunista o la Cisl al partito democristiano e così via: io non ho mai pensato a questo, infatti mi sono iscritto alla Cgil nel momento in cui c'era questo distacco dalla politica. Ho scelto la Cgil perché è più vicina alla gente, c'è meno corporativismo rispetto alle altre due federazioni: la Uil, per esempio, è al di fuori dei grandi problemi, la vedo più vicina al corporativismo.

Secondo lei perché i suoi colleghi non si iscrivono al sindacato?
Io non credo che ci sia un calo degli iscritti o al limite si può dire che il "presunto" calo è dato solamente da coloro che hanno fatto la storia del sindacato visto che sono passati dalla fabbrica alla pensione senza un vero e proprio ricambio generazionale. Io sono entrato nel mondo sindacale nel '68 e all'epoca avevamo diritto a 5-6 giorni di ferie non di più (all'epoca non c'era lo Statuto dei lavoratori) e la sanità era solo per l'élite: ricordo – tanto per fare un esempio – che avevo degli amici che non venivano a sciare perché non erano coperti dall'assicurazione sanitaria e, quindi, nel caso in cui si fossero fatti male sarebbe stata la loro famiglia a dover pagare. Tutto quello che abbiamo oggi lo dobbiamo in gran parte al sindacato: abbiamo una sanità dignitosa, 30-32 giorni di ferie all'anno, la possibilità di studiare e di migliorarci a qualsiasi età e livello. Queste vittorie sono state raggiunte grazie al sindacato, ma i ragazzi che entrano in fabbrica adesso non hanno vissuto e non conoscono questa storia o meglio hanno ricevuto solo i benefici di tali conquiste senza preoccuparsi di quanto è stato fatto per ottenerle: in realtà sono persone che non hanno cultura sindacale e non sanno cosa perdono se non riusciranno a mantenere un sindacato forte. E tutto ciò lo tocchiamo con mano ogni giorno: uno che non sa cosa vuol dire avere degli obiettivi da raggiungere è già perdente, infatti oggi si parla di ridurre le giornate di ferie (di fatto questo già avviene dal momento che le aziende preferiscono retribuirle), di ridimensionare tutta una serie di benefici e di eliminare lo Statuto dei lavoratori. Secondo me molti non sanno come sono stati conquistati questi diritti che – lo ripeto – tanti vorrebbero eliminare. In definitiva i problemi sono due: da un alto c'è un deficit culturale; dall'altro questi lavoratori sono troppo affezionati ai soldi e, quindi, non concepiscono l'idea di dover pagare per qualcosa che gli è comunque dato, visto che bene o male i contratti sono collettivi e tutti ne traggono giovamento a prescindere dal fatto di essere iscritti al sindacato. Al contrario, se un lavoratore si rivolge al sindacato perché ritiene che i suoi diritti siano stati lesi, l'organizzazione lo sostiene e lo aiuta sempre, infatti alla fine ci si

appella al sindacato solo per risolvere un problema personale e basta.

Quindi il suo giudizio sull'attività del sindacato è positivo?
Sì il mio è un giudizio positivo, anche se ci sono dei punti oscuri che vanno chiariti: certo tante cose devono essere migliorate, ma questo non va per forza visto come un limite. In realtà quando parlo del sindacato mi riferisco sempre e solo alla Cgil perché personalmente identifico il sindacato prevalentemente con la Cgil.

Su quali punti bisognerebbe lavorare per migliorare le condizioni di lavoro in fabbrica?
Ci sono due Italie – o meglio – ci sono due categorie di lavoratori: quelli della grande industria organizzata e quelli delle piccole fabbriche non organizzate e i problemi maggiori si trovano proprio in queste ultime dal momento che noi non possiamo operare in un'azienda che non può o non vuole l'intervento del sindacato. Ciò vuol dire che il sindacato non può andare in un'azienda di 20 o 30 persone che non lo vogliono ed è proprio per questo che alla fine si interviene soprattutto nelle fabbriche più grandi. Bisogna precisare, inoltre, che quando all'interno di grandi aziende parliamo di flessibilità è davvero difficile capirsi, anche perché la flessibilità così come la intende l'azienda è molto diversa da come la intendiamo noi lavoratori. Per noi la flessibilità vuol dire soprattutto lottare per ottenere il *part time*, per avere scorrimento in entrata o in determinati settori piuttosto che in uscita mentre quando è l'azienda a parlarne le cose cambiano perché è evidente che si vuole chiamare le persone solo quando è la produzione a richiederlo e con contratti inverosimili: così facendo l'azienda cerca di gestire l'organizzazione del lavoro al di là delle risorse esistenti. Il ragionamento dell'azienda è il seguente: "Si deve produrre il mese che serve e non produrre i tre mesi che non servono, ossia un mese di super lavoro e tre mesi di cassa integrazione". Il sindacato deve inserirsi nell'organizzazione del lavoro, infatti dove il sindacato sta facendo questa operazione sono già stati compiuti grossi passi in avanti: turni decenti, la possibilità di gestire le entrate e le uscite, il *part time* verticale o orizzontale ecc. Però resto dell'idea che la flessibilità deve avere delle regole, non può essere selvaggia.

Come vede l'operaio di oggi?
L'operaio non c'è più – o meglio – nel nostro territorio è piuttosto raro vedere l'operaio-massa proprio perché oggi l'operaio ha più mansioni e più capacità: non è più una persona poco scolarizzata, i vecchi ruoli usuranti sono stati in parte ricoperti dai lavoratori extracomunitari che, purtroppo, non hanno la cultura del lavoro perché lavorano spesso in sudditanza e con scarsa assistenza sindacale. L'operaio di oggi non assomiglia più a quello di trent'anni fa che aveva bisogno di trovare delle certezze e garanzie anche sul lavoro: adesso l'operaio lavora per vivere e non vive per lavorare. Secondo me ci sono due categorie di lavoratori: da un lato c'è colui che entra nel mondo del lavoro sapendo bene quello che vuole e aspetta, mentre dall'altro c'è una massa di persone che non ha alcuna preparazione specifica e, quindi, è costretta a fare qualsiasi cosa.

La solidarietà di classe c'è ancora?
"Nì". Diciamo che è più facile fare della solidarietà per conto proprio (magari sostenendo le attività della Caritas) piuttosto che impegnarsi per la solidarietà di classe. La solidarietà di classe era un qualcosa che si dava senza alcun ritorno e riscontro tangibile in quanto classe mentre oggi una persona vuole sapere a chi darla e proprio per questo preferisce impegnarsi in un associazione benefica ben precisa…

Si parla spesso di crisi di rappresentatività del sindacato, lei cosa ne pensa? Secondo lei i lavoratori si sentono ancora rappresentati dal sindacato?

Si, anche se i punti di domanda non mancano: i politici, i media e una cattiva informazione fanno di tutto per screditare il sindacato a tal punto che alla fine viene attaccato perché partecipa alle decisioni del governo, perché raccoglie tessere e organizza i lavoratori sui fondi pensione, perché si interessa della guida della nazione e così via. Sembra un paradosso ma è proprio per queste ragioni che il sindacato non gode di una buona reputazione; in realtà quando la gente non ha idee proprie finisce per credere a quello che gli viene propinato: infatti, la televisione parla del sindacato dieci volte al giorno, ma lo fa sempre in modo negativo ed estremamente critico. Secondo me chi ha in mano la comunicazione e, quindi, il potere ha anche la possibilità di screditare l'organizzazione sindacale. Il problema è che c'è una totale disinformazione tanto che al sindacato oggi manca soprattutto un'immagine e un modo di proporsi.

Lei ha detto che ha partecipato all'attività sindacale, ma ha mai pagato in prima persona questo suo impegno? Ci sono stati dei momenti difficili sia con l'azienda che con i suoi colleghi di lavoro?
Quando una persona fa attività sindacale paga in prima persona: non paga in soldi, ma in tempo, in impegno e in immagine senza considerare poi che quando bisogna prendere delle decisioni che riguardano i colleghi è facile essere criticati. Infatti nel momento in cui si partecipa al Consiglio d'azienda si fanno spesso delle scelte che magari sono giuste e sensate sul piano aziendale ma, ovviamente, scontentano i compagni di lavoro. Questo è un problema politico, tutti coloro che prendono decisioni sono soggetti a critiche molto pesanti, ma nonostante tutto vale sempre la pena di impegnarsi: io dico che se una persona deve fare attività sindacale deve farla al meglio, anche se magari scontenta qualcuno. Il problema è che più dai e più la gente chiede… chiede e basta.

Ricorda degli episodi particolari? Delle lotte significative?
Io ho gestito l'azienda in ristrutturazione, cioè quando si diceva che bisognava lasciare a casa delle persone e, quindi, bisognava prendere delle decisioni importanti. In realtà queste decisioni (dal punto di vista aziendale) avevano una loro logica, nel senso che quando un'azienda non ristruttura rischia moltissimo: all'epoca si doveva decidere se rischiare 10 posti di lavoro o rischiarne 100 (eravamo nel 1993-96). Per me è stato fondamentale cercare di capire i problemi e le motivazioni aziendali, cioè tentare di comprendere perché l'azienda si muoveva in quel determinato modo, infatti il delegato sindacale dev'essere prima di tutto una persona preparata e che sia in grado di capire cosa sta succedendo al di là della propria origine e posizione. A distanza di tempo devo dire che fu molto difficile far capire ai colleghi che prendere certe decisioni era il male minore. Queste sono le situazioni più difficili da affrontare, anche perché molti credono che sia il sindacato a decidere cosa deve fare l'azienda: pochi invece ammettono che il lavoro del sindacalista consiste invece nel fare continue mediazioni nel tentativo (spesso estremo) di migliorare le condizioni di chi rappresenta.

Com'è finita la vicenda?
È finita bene nel senso che l'azienda è stata ristrutturata, basti pensare che in dieci anni siamo passati da più di 700 a 280 addetti. La ristrutturazione è stata lenta ma continua e senza traumi, cercando soprattutto di favorire l'uscita delle persone attraverso il prepensionamento, gli incentivi ecc.
D'altra parte non potevamo cambiare gli indirizzi aziendali e, pertanto, ci siamo mossi verso altre direzioni: da un lato abbiamo cercato di sollecitare l'azienda a fare dei cambiamenti che potessero ridare fiato alla produzione; dall'altro abbiamo preteso che l'azienda non licenziasse in maniera selvaggia le persone. E tutto questo è stato fatto ottimamente, anche se gli attriti con i colleghi non sono di certo mancati: d'altra parte il mio unico obiettivo era salvaguardare il

potere d'acquisto delle fa miglie; il mio scopo era quello di proteggere i più deboli perché i forti non hanno bisogno di essere aiutati, solo i deboli hanno questa necessità.

Secondo lei il progetto unitario è ancora riproponibile?
Io oggi sono contrario al processo unitario perché ritengo che le differenze siano più che mai necessarie: l'integrazione sindacale per me non dev'essere un obiettivo da perseguire.

Qual è il suo giudizio sulla sinistra?
Secondo me tutti questi anni passati all'opposizione non le hanno dato l'idea di co sa vuol dire governare: infatti, quando è arrivato il momento di governare si è rotta in tante piccole parti. Peccato perché questa era una buona occasione, il vero problema è che nella sinistra manca l'unità.

Lei è soddisfatto della sua posizione attuale? Della sua retribuzione?
Io sono sempre stato dell'idea che se non sono d'accordo sul tipo di retribuzione cambio lavoro, se non l'ho cambiato per trent'anni vuol dire che mi va bene.

Secondo lei l'uomo si identifica ancora con il suo lavoro?
Sì, anzi secondo me oggi ci si riconosce molto di più di una volta. Vent'anni fa la massa operaia non si identificava in quello che faceva perché erano soprattutto lavori non qualificati e molto ripetitivi: chi si poteva riconoscere nella catena di montaggio? Oggi le modalità e le dinamiche sono molto cambiate e una persona spiega con orgoglio quello che fa. Addirittura, secondo me ora ci si identifica molto di più nel tipo di lavoro piuttosto che nell'azienda da cui si dipende.

Come vede il futuro della Cgil?
Secondo me la Cgil deve cambiare completamente pelle nel senso che deve accantonare la sua parte politica e pensare, al contrario, di avvalersi dei politici. La Cgil deve pensare come una grossa azienda: deve servirsi dei politici sia di destra che di sinistra per raggiungere i propri obiettivi. Il messaggio che voglio dare è questo: togliamoci dal mondo politico e facciamo gli interessi di chi rappresentiamo, puntando sulla solidarietà e su obiettivi più concreti.

Come vede il suo futuro?
Lo vedo sempre più incasinato perché il lavoro aumenta di ora in ora, tra l'altro anche se ho quasi 35 anni di lavoro sulle spalle non penso alla pensione: anzi, vedo la pensione solo come un momento di tranquillità e non come un cambiamento esistenziale…

Criteri usati nella trascrizione: *ho cercato di trascrivere nella maniera più fedele il contenuto e lo spirito dell'intervista, evitando qualsiasi tipo di censura. Serafin ha letto il testo dell'intervista e ha dato il suo consenso alla pubblicazione.*