Roberto Tosato

53 anni, diploma professionale di aggiustatore meccanico, operaio di 5° livello super alla Fonderie Zanardi di Minerbe (Vr) (fonderia ghise speciali, 185 addetti), delegato.

Intervista di Eva Cecchinato
Registrata nella sede della Cgil di Verona il 30 marzo 2001.

Nota
L'intervista si svolge approfittando della presenza di molti delegati della provincia in occasione di una riunione del direttivo. Il testimone si presenta all'incontro assentandosi momentaneamente dall'assemblea e rinunciando, oltretutto, a mangiare. È quindi palese, e la sensazione si rafforza durante il colloquio, il desiderio di raccontare la propria storia personale, sindacale in particolare, così come è chiara l'intenzione di esprimere critiche e preoccupazioni, che appaiono da tempo maturate e lungamente meditate. Non si ha l'impressione, in altre parole, che si tratti di questioni sulle quali la circostanza dell'intervista sollecita per la prima volta una riflessione; anzi, sembra che l'incontro venga a soddisfare un'esigenza preesistente di comunicazione.
Il testimone inizia spontaneamente a esprimersi in italiano e continua in questo modo per tutto il colloquio. L'inizio della registrazione è stato immediatamente preceduto dalla richiesta fatta all'intervistato di cominciare a palare presentandosi.

Mi chiamo Roberto, sono di origini prettamente operaie.

La sua famiglia è originaria della zona?
Sì, sono della zona di Legnago, abito a Legnago, sono nato e vissuto a Legnago e la mia famiglia è di quella zona. Diciamo che vengo da una famiglia umile, nel senso che era senza grosse pretese di scolarità o altro. Il livello più alto di scolarità su 4 fratelli, è il mio. Quindi il mio impatto col lavoro è stato subito dopo il diploma, anche perché la situazione anche in quegli anni era di travaglio nella ricerca di un lavoro, cioè bisognava essere sponsorizzati anche allora. Se non eri di una certa cultura social-religiosa, avevi grosse difficoltà all'interno delle fabbriche. Nello specifico, nella zona di Legnago si trattava della Riello che dava la guida al lavoro. Altre fabbriche erano lo zuccherificio, la Montedison, allora Montecatini. Insomma esistevano delle realtà anche abbastanza importanti a Legnago, però le difficoltà erano proprio di inserimento all'interno dei posti di lavoro, soprattutto se provenivi da un certo ceto socioculturale e avevi anche la scolarizzazione. Insomma a un certo punto sono riuscito a intrufolarmi attraverso una raccomandazione in questa azienda, che è la Zanardi fonderie. Era anche una raccomandazione a livelli abbastanza alti. L'allora datore di lavoro, che doveva essere anche tra i soci fondatori, al momento dell'assunzione mi ha detto: "Ma proprio qua dovevi venire a lavorare, non avevi niente di meglio?". Una fonderia, negli anni in cui sono entrato, era nel '66, rispetto ai lavori normali, era una realtà diciamo di serie B. Anche perché il lavoro di fonderia era considerato un lavoro sporco e dal punto di vista fisico anche debilitante, nel senso che allora le malattie professionali più diffuse in questo settore erano la silicosi e cose del genere. Ho preso servizio nel 1966 in questa azienda che nasceva – perché negli anni mi sono anche documentato – dalle ceneri di un fallimento di un consorzio di industriali del Legnaghese che si era posto nel 1911 l'obiettivo di costruire un aliante. È nato invece un fallimento. E il capostipite della Zanardi ha utilizzato i materiali del fallimento e l'immobile per cominciare artigianalmente quest'attività, che poi si è ingrandita man mano fino a creare due fonderie. Nella realtà è una sola, ma hanno le carte in regola per due. Questa realtà aveva la casa madre in Legnago e una succursale in Minerbe di Legnago. Io ho preso servizio in quella di Minerbe, perché stavano cercando in quel frangente… sempre attraverso raccomandazioni. Sono stato assunto come operaio, sono stati costretti anche perché avevo il diploma e, dopo un periodo di prova, sono stato assunto come operaio di terzo livello. Mi hanno inserito in un luogo confacente al mio diploma: avevo un diploma di aggiustatore meccanico e mi hanno messo in un'officina dove c'era la manutenzione. All'inizio,

vista la giovane età, visto il contesto dove si lavorava, non è che fossi proprio così felice e contento. Però attraverso gli anni mi sono adattato a restare lì. È stata anche una scelta dettata dalla volontà di crearsi un'autonomia: quando una persona comincia ad avere 19 anni e magari le vicissitudini familiari, non so… il papà morto… fa sì che… Poi in quegli anni là il contesto era quello lì: la maggior parte degli istinti materni e paterni erano quelli di dire: "Trovati un lavoro e comincia a renderti autonomo", a differenza degli ultimi tempi, in cui magari le cose propendono a suggerire di studiare e di crearsi in un contesto la cultura necessaria per navigare in un mondo fatto di cultura piuttosto di competenze tecniche. Questo ha fatto sì che magari nel momento di entrare e di vedere l'ambiente, io fossi portato a fare delle scelte che avrebbero indirizzato la mia vita in un certo senso. Quando io sono entrato in azienda eravamo nel momento del rinnovo contrattuale. Nel 1966 i bisogni sociali erano talmente tanti e talmente eclatanti che le cose dovevano per forza sfociare in quello che ci ha portato al sistema attuale. C'erano cose così macroscopiche dal punto di vista della mancata applicazione delle più elementari regole sociali, che faceva sì che il sindacato prendesse posizioni precise. La prima settimana c'erano gli scioperi: non erano teneri all'epoca, perché potevano essere proclamate anche 24 ore di sciopero. Sono entrato il lunedì e il giovedì c'erano già le 24 ore di sciopero. Si potevano proclamare le 24 ore di sciopero al giovedì perché nel '66 non si finivano il venerdì le 40 ore, si facevano 48 ore. Ma nell'industria metalmeccanica in realtà l'orario di lavoro è ancora di 48 ore, se poi ne facciamo 40 è perché attraverso i vari contratti si è fatto sì che siano le 40 quelle in vigore attualmente; ma potrebbero essere ancora le 48 ore, visto che ci sono anche gli straordinari che si possono fare. Viste le mie condizioni familiari… c'è da dire che mio padre è stato uno dei primi amministratori della Legnago del dopoguerra, quindi avevo già degli input familiari e personali… che andavano verso un certo orientamento politico. La mia è una famiglia socialista, mio nonno è stato anche al confino. Io penso che chi nasce in un contesto, bene o male si porta dietro anche l'eredità che riesce ad apprendere.

Suo padre che lavoro faceva?
Mio padre aveva un lavoro autonomo: il nonno era farmacista, perciò gli aveva lasciato delle conoscenze su varie formule. Stava portando avanti una specie di industria delle spezie, fabbricava anche lieviti e cose del genere. Riprendendo il discorso sul contesto familiare… la prima reazione, dopo 3 giorni di lavoro, avrebbe potuto essere: "Ma come, mi hanno appena assunto, sono a casa da 2 anni dopo il diploma, cosa faccio?!". Ma io quel dilemma l'ho saltato a pie' pari. Poi gli operai della Zanardi di allora erano già abbastanza coesi rispetto ai problemi, non si facevano i picchetti, però strideva abbastanza il fatto di non aderire a uno sciopero, quando vedevi tutto il gruppo all'esterno. Quando arrivavi con la bicicletta, facilmente ti accodavi. Poi per me, giovane abituato magari a discutere anche tra studenti di determinate cose, gli argomenti messi in campo dal sindacato allora facevano anche presa. Da qui tutta una serie di prese di posizione fin dall'inizio, diciamo che mi avranno classificato subito come "non allineato". Molto probabilmente se mi fossi allineato il mio diploma mi avrebbe permesso una carriera ben migliore di quella che ho avuto. Ma la scelta è stata diversa, per convinzioni familiari, ma anche per convinzioni personali. Comunque allora in fabbrica non esisteva nessuna struttura sindacale riconosciuta, formalizzata, ma era dettata da alcune figure all'interno della fabbrica che si facevano carico di rappresentare alcune istanze dei lavoratori. A quell'epoca erano figure legate alla sinistra tradizionale, al Partito comunista. Erano figure che molto più di me rinunciavano a cose che la vita poteva offrirgli nell'ambito lavorativo. Questi facevano anche da sponsor per il sindacato, nel senso che i segretari delle varie categorie allora non avevano accesso nelle fabbriche. I punti di riferimento erano gli operai già sindacalizzati, che passavano tra i nuovi assunti e chiedevano se volevano iscriversi al sindacato. Da parte mia la disponibilità è stata immediata e totale. Ma all'inizio c'è stato un errore, perché inesperto – anche se vista la cultura e le convinzioni non avrei dovuto essere inesperto – mi si sono presentate tre persone. Nel mio immaginario il sindacato era uno solo, come sarebbe giusto che anche oggi fosse. Il primo che si è presentato mi ha chiesto se volevo iscrivermi al sindacato. La mia riposta è stata positiva fin da subito: questo ha preso il nominativo, ha fatto la delega e poi me l'ha portata. Al momento di leggerla mi sono accorto che era della Cisl, quindi contrario ai miei principi. Allora si è

sollevato anche una mezzo vespaio, perché non si parlavano tra di loro, c'era la corsa al tesseramento.

La Cisl aveva una presenza minoritaria?
Sì, di sicuro. È sempre stata minoritaria all'interno della fabbrica dove lavoro. Comunque, in tutte le organizzazioni sindacali, l'adesione non ha solo un aspetto ideologico, ma anche un livello materiale, che permette alle organizzazioni di andare avanti nella strada che intendono perseguire. Io ho fatto le mie rimostranze rispetto a chi è venuto a chiedermi di fare la tessera, che non si è qualificato completamente per quello che era. Poi alla fine abbiamo risolto la questione.

Quindi è stato immediato poi il passaggio alla Fiom?
Sì certo, anche perché la Cgil, avendo sempre avuto la fetta più grossa di adesione, ha risolto in breve la cosa.

Secondo Lei in che modo si poteva spiegare questa forza della Cgil?
Beh, anche la qualità dell'operaio dà una certa fetta di mercato, se così vogliamo chiamarla. Diciamo che se il lavoro è di manualità, e la manualità in certi frangenti era quasi tutta di sinistra, ovviamente si identificava in una certa classe sindacale.

Al di là della scelta di tipo ideologico, c'erano anche delle strategie di rivendicazione che potevano distinguere la Cgil da altri gruppi?
Beh, all'interno di una fabbrica come la mia si sceglieva un'organizzazione diversa dalla Cgil quando si pensava di far parte di una certa classe, per esempio nell'impiegatizio. L'impiegatizio è un mondo a parte, dove il sindacato trova sempre difficoltà di inserimento, se non quando le cose stanno proprio precipitando: è l'ultima corda dove si cerca un nodo per fermarsi. Questo cose si rispecchiano anche nell'atteggiamento della Cisl: non a caso chi è venuto a propormi di fare la tessera della Cisl era un caporeparto. Non bisogna nascondere che, a mio parere, il modo di pensare e di agire di certe persone è rivolto al compromesso. Comunque, le cose non erano ancora a livello legale, perché non si poteva entrare se non attraverso delle forzature. I segretari di categoria hanno potuto entrare solo nel '68-69, quando la situazione stava precipitando, perché l'azienda ha avuto delle vicissitudini di carattere economico. Queste vicissitudini erano legate a una strategia di espansione della fabbrica. Ci hanno messo in amministrazione controllata, hanno riunito le due fabbriche, e la riunione delle due fabbriche ha fatto sì che il numero degli operai fosse in esubero. Quindi l'azienda si è rivolta anche alle organizzazioni sindacali, non se l'è sentita di intraprendere quella che era la strada più facile a quell'epoca, cioè firmare le lettere di licenziamento. La Zanardi si stava aggrappando un po' a tutto, si stava aggrappando anche alla voglia di sopravvivere. Se avesse intrapreso determinate strade il tracollo sarebbe stato totale, nel senso che non avrebbe ottenuto il consenso degli operai. Era più facile venirne fuori attraverso una continua collaborazione con i lavoratori. È iniziata allora questa collaborazione con il sindacato, che ancora adesso esiste, anche se, man mano che si va avanti si tende a dimenticare, anche perché comincia a diventare un'azienda più a livello europeo che a livello territoriale e familiare. Le avvisaglie di queste collaborazioni non ci sono state solo nel '68, ma già nel '66: sono stati anche dei precursori, hanno firmato anche dei preaccordi prima del contratto nazionale anche a quei tempi là. Questi sono stati gli inizi.

Mi può dire qualcosa sulla sua famiglia attuale?
Attualmente il mio lavoro all'interno dell'azienda è a certi livelli, anche se mal riconosciuti dall'azienda: in 35 anni di lavoro le conoscenze acquisite in un settore ti portano a un certo livello. Nell' '89-90 sono stato anche convocato e mi sono state anche esternate le intenzioni di darmi magari la conduzione di reparti. L'azienda era stata chiara, non mi chiedeva di saltare il fosso e lasciare le mie convinzioni e le mie idee, ma gli ho spiegato che sarei stato in contrasto con il mio modo di pensare, con il mio modo di vedere le cose in un'ottica di sincerità e anche di coerenza. Non me la sarei sentita di occupare uno spazio in cui avrei dovuto seguire le direttive dell'azienda,

che magari contrastavano con le mie idee. Sarebbe stata proprio l'incoerenza totale, e poi avevo già scelto…tanti anni prima. La famiglia attuale non la coinvolgo più di tant o, nel senso che cerco di far pesare il meno possibile le mie scelte. Però molto probabilmente si riflettono nell'ambito familiare. Comunque abbiamo scelto io e mia moglie intanto che lei non continuasse a lavorare. Le nostre convinzioni hanno fatto sì che la nostra vita assieme fosse dedicata da parte sua – visto che abbiamo una figlia – ad allevarla in maniera dignitosa.

Prima sua moglie che lavoro faceva?
Era a livelli di collaborazione familiare, non ha una scolarizzazione pari alla mia, le uniche possibilità di lavoro erano quelle lì. Magari tra fine anni Sessanta e primi anni Settanta bastava che facessi un tesseramento a un partito e forse riuscivi a intrufolarti, magari in istituti ospedalieri: abbiamo avuto occasioni di questo genere. Comunque abbiamo convenuto che era meglio una vita…diciamo che io le esigenze personali le metto in secondo piano…ci siamo dati una calmata insomma: non vogliamo 3 macchine eccetera, però un tipo di vita dignitoso. Era possibile mantenerlo non facendo sprechi e pensando soprattutto a chi doveva essere il mio proseguimento, che era la figlia: la vedo male, nel senso che è ragioniera, da quando ha preso il diploma ho continuato a insistere: "Iscriviti a qualsiasi università, vai dove vuoi, io rinuncio a tutto". È rimas ta lettera morta, con l'andazzo dei tempi, probabilmente anche con la conoscenza che hanno del padre, non trova inserimento da nessuna parte. Domande ne facciamo duemila, corsi settemila, però fino adesso non ha trovato riscontri. Dal diciottesimo al ventisettesimo anno di età ha fatto solo cose saltuarie: ha consegnato i certificati elettorali, cose del genere, tutto precariato con il Comune, magari ha accompagnato i bambini sul pulmino. Questo è quanto sulla mia famiglia: non ha grosse visioni di destra o di sinistra, è una famiglia normale.

Prima mi ha parlato della realtà sindacale che ha conosciuto quando è entrato in fabbrica. Mi può raccontare sinteticamente le varie fasi di inserimento e di trasformazione della presenza del sindacato nell'azien da?
Dopo i primi approcci il sindacato era già in fermento, nel senso che le organizzazioni metalmeccaniche si erano date l'obiettivo dell'unità sindacale: tra la fine degli anni Sessanta e l'inizio dei Settanta si era venuta a creare l'Flm. Allora si è pa ssati dalle Commissioni interne ai primi consigli di fabbrica. Quindi si cercava di trovare proseliti per questa struttura che era l'Flm. Mi ricordo che ho fatto parte dell'allora costituenda Flm. Proseguendo si sono create le sedi di questa struttura. Per un certo periodo era la struttura di riferimento dei metalmeccanici: quando si faceva il tesseramento si tesserava Flm senza distinzione tra le varie sigle. Comunque la struttura era fatta in maniera tale che un rappresentante di ogni singola organizzazione faceva parte di questa Flm in maniera paritetica, nel senso che avevano tutti e tre il 33% delle titolarità, anche se poi le cose non funzionavano così. Ricordo bene i trascorsi di lotte continue, nel senso che allora c'era un certo tipo di sinistra che veniva accettata più da un'organizzazione che da un'altra. C'era l'allora Democrazia proletaria che era accettata di buon grado anche dalla Cisl e che cercava di fare cose non chiare. Magari si andava al rinnovo di un contratto nazionale, quando si faceva la stesura del piano di rivendicazione, loro ne aggiungevano sempre di nuove: al momento della votazione c'erano sempre emendamenti, aggiunte. Al che, battaglia totale, perché questa era la logica dell'organizzazione: qualsiasi cosa si metteva in discuss ione, si metteva a votazione per contarsi, perché lo scopo era proprio questo, di contarsi per vedere quanto peso si aveva all'interno. Questo è proseguito fino allo scatenarsi degli eventi: dopo il contratto dell'82, l'elemento scatenante che ha provocato le famose scelte confederali è stato l'84, la scala mobile eccetera. Lì ci siamo contati, ci siamo contati anche all'interno dell'organizzazione a cui appartengo: non c'erano logiche partitiche, ma c'erano le componenti, e le componenti erano l'espressio ne dei partiti. Comunque l'84 è stato la svolta con il referendum sulla scala mobile, nel quale un certo tipo di classe politica ha fatto delle scelte che sembravano il contrario di quello che desiderava la classe operaia. Con lo scioglimento dell'Flm, io ricordo che le tre organizzazioni avevano dato ai delegati iscritti la possibilità di verificare le convinzioni di ognuno rispetto alle tre organizzazioni. Quindi altre divisioni, in alcuni casi il tracollo per alcune organizzazioni, anche nella nostra azienda: del resto nella maggior parte

dei casi sotto la sigla Flm covava sempre la sigla Cgil, e rappresentava l'immagine di quel sindacato all'interno della fabbrica. Molto probabilmente le scelte della mia fabbrica sono coincise anche con le figure di chi faceva il sindacato in quel momento, nella fattispecie il sottoscritto, Rolando Vedovelli e altri.

Secondo Lei le trasformazioni nell'organizzazione del lavoro che effetti hanno avuto nella capacità di controllo e nella rappresentatività del sindacato?
Anche da questo punto di vista oserei dire che la Zanardi ha precorso i tempi. Sempre delle vicissitudini di carattere economico hanno favorito gli accordi instaurati tra le parti, anche perché l'intento era quello di proseguire nel cammino di questa azienda. Determinati atti li avrebbero portati ad avere degli scontri magari deleteri, come nel primo caso, negli anni Sessanta. Un'altra crisi si è riproposta attorno all'80. Comunque il primo grosso scontro sulla riorganizzazione del lavoro è stato nel 1973, quando si passava da un'azienda a carattere manuale – nel senso che fino ad allora era la fatica fisica che faceva produzione – a un continuo automatizzarsi, magari non capito del tutto dal sindacato. Da allora si sono ripresentate spesso crisi: erano magari cicli di 4-5 anni, finché abbiamo raggiunto gli anni Ottanta, quando a livello nazionale c'è stata una crisi di settore. C'erano paesi emergenti che si affacciavano al mondo della produzione ai quali non potevamo fare concorrenza. Il settore prevedeva circa 6.000 posti di esubero. A questo punto i signori Zanardi, innamorati di quello che facevano oltre che del denaro, hanno fatto gli imprenditori: praticamente prima di mollare fanno di tutto, praticamente ti danno i calci sui denti a te. Viste le previsioni, visto il calo di commesse, avevano stimato un esubero di personale pari a 50 persone. Allora io facevo parte del Consiglio di fabbrica. Allora dalla parte nostra c'era il signor Fratton, che faceva il segretario della Cgil per la Flm ed era legato ai socialisti: aveva determinate conoscenze e aveva sentore che a livello nazionale c'era questa unità di crisi nel settore delle fonderie. Siccome era legato all'allora ministro Cresco, abbiamo concordato di parlare con lui prima di andare all'irreparabile, per vedere se c'erano possibilità diverse per uscire da una crisi che sarebbe stata traumatica al massimo attraverso i licenziamenti. Non li avremmo accettati, ci saremmo messi davanti ai cancelli, dando ulteriore precarietà all'esistenza dell'azienda. Abbiamo parlato con il ministro, abbiamo formulato la richiesta di una cassa integrazione speciale per crisi di settore e l'abbiamo sottoposta all'azienda. La domanda è stata accettata e questo è stato uno dei primi cammini di collaborazione fattiva delle organizzazioni sindacali con l'azienda. Certamente abbiamo risolto il problema temporaneamente, perché poi i cicli si sono riproposti: quello era un problema di esubero temporaneo oltre alla ristrutturazione del modo di produrre. Ovviamente la ristrutturazione e l'automatizzazione producono espulsione di mano d'opera, ma anche la possibilità di fare prezzi concorrenziali, appunto mandando a casa la gente. A me la cosa non andava perché mancava da parte del sindacato una politica nazionale nella gestione della cosa. Secondo me a questo sindacato sfuggiva che le cose stavano cambiando, oppure lo sapeva ma non aveva gli strumenti per riuscire a contrastare, nel senso che eravamo spettatori della cosa. Ma come potevamo opporci? Non opporci al progresso, ma opporci alle logiche di impresa. Ci piovevano addosso gli elementi e senza coordinamento li risolvevamo. C'era anche questa grossa mancanza di coordinamento tra le varie province per mettere assieme una strategia comune. Per esempio noi, anche attraverso il segretario che conosceva il ministro, siamo riusciti a uscire indenni dal primo trauma, anche se poi di riflesso andavamo ad agire sul debito pubblico: perché per me non è che la cosa l'abbiamo risolta, anzi l'abbiamo acuita, perché poi i prepensionamenti erano solo la forma per non creare tensioni sociali. Poi in quel momento non c'era solo la crisi del nostro settore, nel calderone si sono buttate parecchie cose che non andavano, che hanno influito negativamente sulla collettività.

Secondo Lei ci sono degli elementi che caratterizzano la mentalità degli operai più giovani?
Sì. Comunque continuando…anni dopo c'è stata un'altra crisi di settore. A un certo punto l'energia costava talmente tanto che c'erano grossi problemi di concorrenza, e per rimanere a galla bisognava prelevare l'energia solo in alcune fasce orarie. Siamo stati i precursori dei vari accordi tra le parti che andavano a modificare la rigidità degli orari di lavoro: abbiamo fatto i primi 6x6. Questo ha risolto un'altra parte della cosa. Poi, per il prosieguo di questa azienda, uno degli obiettivi principali

è stato quello di fare una scelta sul prodotto innovativo. A metà anni Ottanta si è scelto di adottare un tipo di ghisa sperimentato da dei tedeschi, che era innovativa. In questo modo c'è poca concorrenza sul mercato, l'attuale struttura è in continua trasformazione, sia perché ha trovato dei finanziamenti presentando un progetto di prodotto unico, sia vista la richiesta del prodotto a livello europeo. Adesso navighiamo abbastanza bene. Questa è la storia dell'azienda. Per quanto riguarda i giovani operai, ho dei pensieri contrastanti. Io penso che la partecipazione avviene anche quando se ne presentano le occasioni. Vista la vita attuale, che ci porta a essere individualisti al massimo, molto probabilmente ci siamo dimenticati il collettivo. Il collettivo i giovani di adesso lo trovano già nelle scelte fatte da chi li ha preceduti e da chi gli ha lasciato questo tipo di società. Io penso che i giovani agiscano in maniera razionale dal loro punto di vista. Nella nostra generazione la spinta che veniva dai genitori era quella di emanciparsi e di andare a lavorare. Adesso il mio suggerimento a mia figlia è quello di studiare per trovare il suo canale, partendo da un punto di vista culturale medio alto. Quindi i giovani si trovano questo input, e quando entrano a far parte del mondo del lavoro entrano in maniera precaria. Quindi non fanno previsioni, sono come gli Inuit dell'Alaska, che non guardano più in là del domani, perché alla sera si addormentano e non sanno se si risvegliano.

Quindi non c'è neanche una identificazione nel proprio lavoro?
Esattamente. Anche nelle generazioni precedenti l'obiettivo principale poteva essere l'acquisto di beni materiali, anche se sono cambiate le esigenze specifiche. Ma adesso entrano in fabbrica e sono più "musoni", non salutano, perché ti diano confidenza devi entrarci quasi con la forza. Magari se sei spiritoso, gli fai la battuta allora ti fanno il primo sorriso. Ovviamente fanno più gruppo tra loro.

Forse la realtà lavorativa non è la realtà in cui si riconoscono, è solo una parentesi.
Esattamente. Probabilmente la loro ottica è di rimanere lì perché al 30 del mese hanno uno stipendio base minimo di 1 milione e 400: intanto si gestiscono una certa indipendenza, si comprano le sigarette, si comprano la benzina, riescono ad accumulare parte del denaro, comprano la macchina ecc. Ma non è una cosa definitiva. La logica di ottenere qualcosa di meglio, di diverso non ce l'hanno neanche nell'anticamera del cervel lo. Le aziende sono contente di avere questi qua, perché non hanno esperienze di lavoro precedenti, che gli potrebbero dare input diversi da quelli che gli dà l'azienda. Questi non fanno neanche domande, se gli dicono una cosa la fanno, a meno che non abbiano un livello intellettuale un po' più alto, magari negli uffici tecnici, però anche là impari la logica dello "zitto e tira". Penso che già all'atto dell'assunzione c'è un primo livello di *screening*, della serie "vieni solo se…". Le aziende sono talmente subdole… io lo vedo da 35 anni di esperienza che non sono i soldi del contratto nazionale che fanno lo stipendio, sono per esempio i dividendi di fine anno…E c'è una parte del salario, che questo sindacato non ha capito, che viene gestito in maniera subdola dalle aziende. Negli ultimi anni ci siamo anche persi una dose di combattività, che poteva farci riconoscere, dare l'*imprinting*, cioè fare in modo che come i paperotti ci riconoscano come mamma. Abbiamo perso per strada varie immagini che dovevamo dare in momenti decisivi, così attualmente l'*imprinting* viene dato dalle aziende. Attualmente chi è con l'azienda è di più di chi è con noi. Le aziende fanno dei corsi, attraverso il corso c'è un lavaggio del cervello, che per me è la cancellazione totale dell'anima di un lavoratore. Negli ultimi anni hanno avuto a disposizione a livello europeo dei fondi per fare i corsi di formazione: non sono dei corsi di formazione, perché io ho partecipato ad alcuni, ed è la totale cancellazione della coscienza del lavoratore. Questa è la realtà e ci sfugge, perché quando i dirigenti si riuniscono…sì, bei paroloni, bei paroloni perché non ci vogliono dare gli adeguamenti dell'inflazione ecc., ma non sanno quanto sono preparati loro, le aziende.

Ci sono stati anche dei peggioramenti nelle condizioni di lavoro?
Beh, dove lavoro io, no. All'inizio del mio percorso lavorativo, alla fine degli anni Sessanta, il lavoro fisico era la cosa più scandalosa, nel senso c'erano certe posizioni in cui non si riconosceva se era operaio o se era un tutt'uno con la fabbrica: per esempio nello sterramento del getto a cielo aperto, con vapore e terra, chi andava ad agire sopra, per riuscire a resistere, d'estate si spogliava e,

chinandosi sopra questi getti, si vedeva tutto nero e l'unica parte pulita erano gli occhi. Poi c'erano da sollevare dei pezzi, che se prendessimo le attuali normative…ci scorderemmo di fare cose del genere. Attualmente il massimo del peso che si può alzare è 30 chili, allora si alzavano i quintali, era all'ordine del giorno. Dal '73 in poi si è passati dal lavoro manuale al lavoro semimeccanizzato, fino all'attuale contesto, in cui con il risanamento degli ambienti, la qualità dell'impiantistica, la rumorosità, ci si è adeguati alle normative. Direi che le condizioni sono migliorate del 99%.

Quindi quali sono le conseguenze più visibili di questa minore "resistenza" che viene opposta dai nuovi assunti?
Il fatto è che non hanno esperienze diverse, se non pochi, da quella che stanno vivendo. Le aziende si sono talmente specializzate nella scelta del personale che o lo scelgono totalmente inesperto, cioè digiuno di lavoro, o chi sanno che non fa nessun tipo di protesta. Questa è la realtà attuale. Non so neanche quali possano essere le armi di contrasto, visti gli attuali rapporti tra le parti: abbiamo cominciato ad accettare una logica, per cui se non continuiamo così Confindustria minaccia di andare ad accordi separati. Poi i lavori a tempo determinato sono molto importanti per le aziende, perché possono in sostanza permettere alle aziende di cancellare l'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori. A questo punto mi fa piacere che le cose si acuiscano, perché questo ci fa prendere coscienza. Per assurdo, sarei quasi contento che andasse su questa destra, perché probabilmente ci sveglia le coscienze. Nel '94 ci ha fatti scendere in piazza a Roma in 1 milione e mezzo. Sarebbe giusto averli, per renderci visibili, perché ultimamente, negli ultimi 5 anni non siamo visibili, facciamo parte della contrattazione. Ma è anche vero che se va su Berlusconi il nostro peso diventa zero. Io la situazione la vedo così: ci siamo persi un pochino per strada.

Secondo Lei gli operai più giovani sono indifferenti a certe questioni perché si considerano provvisori o perché non hanno la misura di quello che è accettabile e di quello che non lo è?
In primis non hanno la misura, se non in minima parte, magari quelli che vengono da esperienze diverse e hanno potuto fare dei raffronti. Poi il modo di pensare è cambiato: questi sono individualisti. Il massimo che possono fare è questo: se hanno calpestato il loro orto e anche un pezzo di quello del vicino, allora si possono anche accordare con il vicino per protestare. Rispetto ai lavoratori presi separatamente, le aziende riescono ad avere il sopravvento.

Lei che opinione ha sull'atteggiamento della sinistra rispetto al mondo del lavoro?
Dunque sono 35 anni che sono iscritto al sindacato e sono ancora qui, per gli ideali dell'inizio, perché faccio parte della classe operaia. E secondo me la classe operaia è quella che dà l'input a questa nazione: retoricamente potrei citare l'articolo 1 della Costituzione. Certo le cose non vanno come vorrei io, ma cerco di correggerle attraverso la discussione, i confronti. Però ultimamente trovo un muro, perché prendono certi suggerimenti come una critica fatta tanto per essere fatta. Ma nonostante tutto non salto giù dal carro, anche se sono molto critico. Non si sono mai fatti lo scrupolo di analizzare i vari periodi che si sono susseguiti, dall'innovazione tecnologica in poi, anche per quanto riguarda il calo dei tesseramenti. Il punto è che le aziende ci precedono dappertutto. Non è nostro il settore economico, non è di questo sindacato, che deve ricordarsi che vive dei contributi dei lavoratori, a meno che alla fine non scelga di diventare un sindacato istituzionale, che appena vieni assunto ti prendi anche la tessera. Questo è il grosso pericolo, la Cisl va già in questa direzione, perché non riesce più ad avere iscritti, perché non fa le politiche degli operai, perché una volta era una certa classe che andava a iscriversi a quel sindacato filopadronale. Ma ormai quel ruolo non serve più, lo fanno i padroni. Ormai loro hanno un ruolo esclusivamente istituzionale, premono per un sindacato dei servizi, che non è il mio sindacato. Questa è la realtà che vedo io, molto probabilmente se ci fosse qui un dirigente rivolterebbe la frittata, loro fanno vedere che il bicchiere non è mica mezzo vuoto, è mezzo pieno. D'altronde loro lo gestiscono in senso moderno il sindacato, in modo manageriale, in modo da farlo vivere. Però per gestire le risorse bisogna anche convincere il lavoratore a darle. Penso che avremmo anche le risorse intellettuali per capire le cose, ma ci adeguiamo ai tempi.

Quindi Lei sostiene che manca al sindacato la capacità di rendersi riconoscibile e di guadagnarsi l'adesione della base?
Sì, infatti la visibilità c'è in maniera negativa, cioè "siete tutti uguali, cosa mi serve il sindacato?". Tanto i diritti sono acquisiti. O si azzerano i diritti a chi entra in fabbrica…

Forse non c'è neanche tanta consapevolezza del modo i cui i diritti sono stati conquistati?
Di sicuro. Proviamo a ritornare indietro nel tempo, faccio un esempio banale: dignità all'interno non del posto di lavoro, ma all'interno delle pause per mangiare e per recuperare forze fisiche. All'inizio nell'intervallo mensa non esisteva niente da me, esistevano le panchine, un fornello con dell'acqua, un gavettino. Nel '76 si sono fatte delle lotte per mettere a disposizione dei locali decenti da adibire a mensa. Adesso a chi entra in fabbrica consegnano la tuta, ma la tuta non è merito dell'azienda che te la dona per magnanimità, ma qualcuno in precedenza ha fatto in modo che l'azienda la fornisse, attraverso degli scioperi. Lo s tesso le scarpe, lo stesso la mensa. Chi lo sa, di quelli che entrano adesso, che mi è costato 160 ore di sciopero il servizio mensa? Parificati ad adesso sono quasi 3 milioni. Cosa vuoi che si chiedano quelli che entrano adesso? Pensano che sia tutto parte della struttura aziendale. Si possono fare una cultura attraverso le assemblee: finché ci sarà gente che, come me, riesce a tenere a memoria le cose, perché non sono state filmate…Ce ne sono giovani politicizzati, pochi, ma ce ne sono, ma vanno a periodi alterni. Comunque quello che verrà avanti sarà la politica del manganello, perché ultimamente ti facevano manifestare e poi facevano quello che volevano; adesso faranno lo stesso quello che vogliono, ma non vogliono che protesti, ed è la cosa che più fa paura.

Criteri usati nella trascrizione: *l'attenzione dell'intervistato ad usare esclusivamente l'italiano non ha reso necessario nessuno sforzo di traduzione. È invece stato opportuno lavorare per riprodurre in modo più scorrevole il colloquio, data la tendenza del testimone ad introdurre lunghe digressioni. L'intervistato non ha ritenuto necessario intervenire sul testo scritto.*