

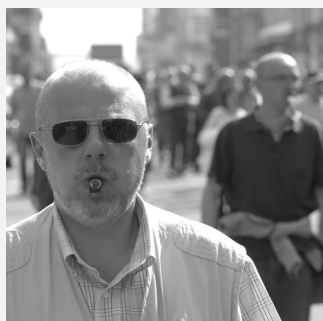
A tu per tu con il sindacato – Speciale

a cura di Francesco Lauria

Tre decenni di movimento operaio senza paura del cambiamento

A colloquio con Tino Camerano

Segretario generale Fim-Cisl Asti



Tino Camerano, classe 1966, è segretario generale della Fim-Cisl di Asti e componente della segreteria della Fim-Cisl del Piemonte. Con lui affrontiamo tre decenni di attività sociale e sindacale: dall'esperienza adolescenziale delle lotte alla Fiat, nel 1980,

alle intese sulle RSU del 1993, ai più recenti accordi aziendali in deroga, sottoscritti anche dalla Fiom, alle sfide del sindacato del futuro.

Partiamo da una data simbolo per il movimento operaio in Italia: il 1980. Poco più che quattordicenne, ma già impegnato nel sociale, lei ha vissuto, da torinese, i 35 giorni della Fiat e la celeberrima *Marcia dei Quarantamila*. Che ricordo ha di quelle vicende?

Che anni! La voglia di esserci! Ecco cosa mi attra-

versava in quel periodo così complicato e difficile dove per me tutto era una scoperta. Vivere a Torino – in Piazza Statuto, quartiere San Donato – ha significato vivere da adolescente momenti e avvenimenti che formano carattere e spina dorsale. A Torino in quel periodo si respirava profondamente la vita industriale: non solo la grande “mamma” Fiat dalla quale dipendeva l’umore delle famiglie dei miei amici, ma nel quartiere vivevano famiglie legate alla Michelin, alle fonderie, definite Ferriere Fiat, comprate dalla Teksid nel 1978 e collegate a quelle diventate tristemente famose con la tragedia della Thyssen. La piazza era punto di ritrovo serale dei gruppi di giovani (in molti casi definibili anche come “bande”, ma ritornerò su questo punto più avanti), si suonava la chitarra, si cantava, si giocava, ma soprattutto si discuteva e bisticciava; quelli più grandi coinvolti dalla politica, buona parte con la tessera in tasca della Fgci, o di Lotta continua o di movimenti cattolici. Noi eravamo anche presi dal calcio, era il periodo d’oro delle squadre torinesi. Da Piazza Statuto parte Corso Francia, dove vi

era la sede del Movimento sociale italiano, di ispirazione post-fascista; non mancavano mai le manifestazioni anche caratterizzate dalle bombe molotov contro i muri e scene di guerriglia urbana tra i cortei organizzati del movimento e le forze dell'ordine. Nel 1980 mi sono iscritto al Liceo scientifico Andrea Volta che ho visto più dall'esterno che dall'interno: la mattina alle 8 eravamo tutti puntuali davanti alla porta d'ingresso, quelli di 5^a formavano il picchetto e quindi si decideva dove andare, chi tornava a casa, chi si recava al bar a giocare a biliardo, e io con qualche nuovo amico e compagno prendevo il tram recandomi davanti ai cancelli del Lingotto o della Fiat Mirafiori dove vi erano i presidi degli operai. Oggi rivedo foto e documenti in televisione e facilmente ricollego immagini ed emozioni di quei momenti che, seppur drammatici, sono stati vissuti con fervore e partecipazione. Io ancora quasi un bimbo che, con altri "bravi" ragazzi, a metà ottobre non avevo ancora conosciuto il mio posto in classe, con i libri seminuovi pronti ad essere rivenduti. Ci sentivamo già grandi, pronti a discutere e schierarci in difesa di nobili principi, sognando di cambiare il mondo.

Parliamo dell'incontro con il mondo del lavoro e, parallelamente, con l'esperienza associativa giovanile della Gioc, la Gioventù operaia cristiana. Quali attività, quali insegnamenti da questa esperienza, cui è seguito l'impegno in un sindacato laico come la Cisl?

Nello stesso periodo incontrai la Gioc. A dire il vero incontrai i preti operai, una nuova esperienza! Provenendo da scuole cattoliche private, incontrare un prete in abiti civili che dedicava la sua missione ai giovani, in quel periodo, fu per me fortemente attraente. Incontrai Don Mario Operti che sarà successivamente, durante il pontificato di Papa Giovanni Paolo II, chiamato a Roma per dirigere l'ufficio nazionale per i problemi sociali e il lavoro della Conferenza episcopale italiana. Una persona prima di essere un sacerdote, che insieme ad altri preti operai, utilizzando il metodo della revisione di vita, mi ha fornito gli strumenti per vedere, valutare e agire. Un modello di crescita personale in mezzo agli altri, con altri, per gli altri. La Gioc mi ha permesso di fare esperienze ineguagliabili sotto il profilo sociale. Mentre frequentavo le medie prima e le superiori poi, come perito meccanico all'Istituto professionale statale G. Plana, dedicavo il

mio tempo libero all'oratorio. Durante la settimana utilizzavamo la struttura della parrocchia per aiutare i ragazzini delle elementari a fare i compiti e il sabato pomeriggio organizzavamo tornei sportivi. La domenica, oltre alla messa delle 11, dove Luciana Littizzetto suonava l'organo, offrivamo ai ragazzi qualche gita e, nel periodo estivo, i campi settimanali in montagna. Durante la settimana, la sera ci si vedeva agli incontri tra coetanei per discutere dei problemi del momento, e nel frattempo si organizzavano le attività da proporre ai gruppi più giovani. Personalmente, essendo all'epoca ancora studente-lavoratore, ho sempre seguito con maggior interesse i gruppi di lavoro dei giovani lavoratori perché molto concreti nelle discussioni. Negli anni Ottanta molti ragazzi abbandonavano gli studi dopo la terza media e lavoravano un po' in nero e un po' con l'apprendistato. Nelle piazze del quartiere questi ragazzi si riunivano insieme a chi non faceva nulla e si creavano le "bande". Noi provavamo ad aggregarli, a non farli sentire emarginati, a far loro una proposta, con risultati alterni. Dopo le prime difficoltà, si riusciva a rompere il muro di ostilità e, in alcuni casi, si diventava anche amici. Per me significava la scelta dell'attenzione agli ultimi, a chi aveva di meno. In questo periodo mentre finivo le scuole con il serale iniziai a conoscere il mondo del lavoro; da prima pubblicità in buca, poi l'attività di ambulante con bancarelle di libri. Con un colpo di fortuna diventai magazziniere presso la Garzanti, un lavoro che ritenevo monotono, perciò entrai in fabbrica nel giugno 1987. La fabbrica! Producevamo telefoni per la Urmet, eravamo tutti giovani e con tanta voglia di godercela: si lavorava anche in condizioni indegne con le polveri di verniciatura e gli acidi di sgrassaggio, ma la sera si usciva insieme. Ci organizzammo e a ottobre contattammo il sindacato che mi nominò rappresentante sindacale aziendale con le prime lotte e i primi risultati. Il periodo lo permetteva: maggior sicurezza e aumenti salariali. L'esperienza della Gioc, con la maturazione dei valori, si era concretizzata nel mondo del lavoro: il saper vedere, insieme all'agire, confermava i principi di fondo quali la solidarietà, l'essere protagonisti delle proprie scelte, la comunità contro l'individualismo, la voglia di conquista, la ricerca del fare, che mi hanno permesso di concretizzare le aspirazioni in cui credevo. La scelta della Cisl per me non è stata un caso! Molti amici della Gioc hanno fatto altre scelte, ma la politica partitica in sindacato per me è un

errore! La laicità della Cisl di quel tempo mi ha attratto per il mio modo di vedere il ruolo del sindacato: l'attività del sindacalista non può essere ridotta a difensore dei diritti del mondo del lavoro oppure a mediatore contrattuale fra posizioni e opinioni diverse, ma ritengo che debba anche essere educatore e modello nel contesto sociale.

Lei ha iniziato a svolgere il ruolo di delegato per la Fim-Cisl nel 1987, quindi in un periodo di declino dei c.d. "Consigli di fabbrica". Di lì a pochi anni vi fu l'intesa sulle RSU e il rimodellamento della rappresentanza sindacale sui luoghi di lavoro. Come venne vissuto nella sua azienda il passaggio dal sindacato "dei consigli" a quello delle RSU? Che opinione ha oggi, anche alla luce delle vicende Fiat, del problema della rappresentanza e della rappresentatività sindacale?

La rappresentanza è il tema fondamentale del sindacato moderno. Non è stato affrontato nel tempo in forma legislativa e in certi periodi poteva essere l'elemento vero e determinante per l'unità sindacale. Il 1993 sembrava il momento decisivo per questo obiettivo: i Consigli di fabbrica erano la somma dei delegati di reparto, quasi autoregolamentati dagli accordi interni delle varie realtà. L'intesa sulle RSU è stata un grande accordo che ha valorizzato il ruolo interno dei delegati, ha fornito loro la titolarità della contrattazione e la responsabilizzazione delle scelte di chi si rappresenta. Nel mondo sindacale l'accordo interconfederale è ancora un elemento di certezza della misura della rappresentanza eccetto che nei metalmeccanici, e le vicende Fiat Pomigliano e ex Bertone ne sono la prova. Resta il fatto che non possono esistere regole non condivise per misurare la rappresentanza e le naturali conseguenze che ne derivano. Urge mettere mano al problema e nell'esperienza che ho svolto in questi anni ritengo che il documento unitario di Cgil, Cisl e Uil del 2008 sia un punto determinante di sintesi che tiene conto delle differenze delle organizzazioni. Mi chiedo come sia possibile stipulare accordi con le controparti se non vi è l'esigibilità dell'accordo. Lo strumento del referendum, così adoperato dalla Fiom, mi sembra essere diventato equiparabile all'acqua di Ponzio Pilato! Mi aspetto che a breve ci sia un accordo condiviso tra le organizzazioni sindacali sulla rappresentanza che permetta da un lato di misurarla e dall'altro di praticarla nell'interesse collettivo dei lavoratori. Le basi sono già pre-

senti e credo che, tranne la Fiom che da vent'anni è contraria a qualsiasi accordo (vedi votazioni su qualsiasi argomento dal 1991 in avanti), la Cgil comprenda l'importanza del momento storico che non può essere mancato. Per me l'argomento passa dal principio che la democrazia sindacale non può essere ridotta ad un mero insieme di regole. Richiama invece la partecipazione diffusa di lavoratori, iscritti, quadri, dirigenti nella costruzione delle proposte e delle linee rivendicative. È un percorso più impegnativo, ma più consapevole e democratico rispetto alle semplificazioni e alle scorciatoie plebiscitarie. Vanno battuti i rischi di populismo e demagogia, le contrapposizioni artefatte tra iscritti e non iscritti, tra lavoratori e gruppi dirigenti. La democrazia richiede la valorizzazione della dimensione associativa e delle sue istanze rappresentative, del ruolo avanzato e solidaristico del sindacato, la dimensione collettiva consapevole, il fondamentale rapporto innanzitutto con i lavoratori iscritti, oltre che con l'insieme dei lavoratori, ai quali si rivolge il messaggio e la proposta del sindacalismo confederale. La democrazia è un'esigenza permanente del sindacato, che è vitale se si accompagna ad una più consapevole responsabilità di sintesi e condivisione unitaria delle scelte strategiche e contrattuali.

Nel suo duplice ruolo di segretario generale della Fim-Cisl di Asti e di componente della segreteria della Fim-Cisl Piemonte lei ha negoziato numerosi accordi sindacali in presenza di crisi e ristrutturazioni aziendali. Uno di questi ha riguardato una storica azienda del territorio di Asti e cioè la Ebrille di Nizza-Monferrato. Un accordo, firmato dalla sola Fiom-Cgil, che è ritenuto da molti commentatori più duro di quelli di Mirafiori e Pomigliano. Può illustrarci il testo dell'accordo e la posizione della Fim-Cisl sull'accordo stesso?

Purtroppo le ristrutturazioni aziendali abbiamo incominciato ad affrontarle dal 2007 e si sono sempre più aggravate dalla crisi di fine 2008 a tutt'oggi. Si è visto di tutto. Da soli o unitariamente, gli accordi sottoscritti tra le parti sono sempre stati fatti tenendo conto del contesto dato. Lo stupore di aver dovuto partecipare alla vicenda mediatica dell'accordo di Mirafiori mi ha sconcertato sotto il profilo della stima e della dignità di un sindacato da me rispettato per la sua storia e la sua rappresentatività. Perché? Sul territorio astigiano, già nel

1995, unitariamente i metalmeccanici firmarono un accordo in buona parte confrontabile con quelli Fiat. L'azienda si chiamava FME, la quale, trovandosi in un periodo di crisi e volendo cessare le attività, propose alle organizzazioni sindacali di creare una *newco*, licenziare tutti i lavoratori, riassumerli azzerando tutti gli aumenti e gli accordi interni. L'accordo si fece e la Fiom era in maggioranza assoluta. Quando ho sentito lo slogan *Mirafiori accordo della vergogna* non ho potuto fare a meno di pensare a quanti accordi in deroga al contratto, e in un caso anche alla legge, la Fiom ha sottoscritto; uno su tutti alla Ebrille, altra azienda astigiana. La Fiom ha sottoscritto, in presenza dell'Unione industriale di Asti, la disponibilità al licenziamento di 16 persone sulla base delle volontà aziendali, in deroga ai criteri di legge, in presenza di ammortizzatori sociali e senza definire somme aggiuntive al fine di sostenere la perdita del posto di lavoro. Dal punto di vista della mia organizzazione, la Fim-Cisl, riteniamo quest'ultimo un accordo mai preso in considerazione in nessun contesto lavorativo.

Passando in rassegna altri accordi che hanno gestito situazioni di crisi nel vostro territorio, pensiamo ai casi Ages-Euroweld e Impress, con contenuti simili a quelli di Mirafiori e Pomigliano, non è possibile non notare le firme delle RSU Fim, Fiom, Uilm, assistite dalle relative organizzazioni provinciali. Può raccontarci queste crisi industriali e i percorsi negoziali che hanno portato all'accordo? Come mai, in questi casi, si è giunti alla firma unitaria? Quali analogie e quali differenze con le vertenze ex Bertone?

Come dicevo di accordi unitari in questo periodo sulle ristrutturazioni ne abbiamo fatti molti: l'Ages era un'azienda di circa 600 dipendenti che produceva per Fiat principalmente fari, fendinebbia, fanaleria in genere e, dopo un periodo di crisi affrontata con l'utilizzo di un commissario, è stata venduta alla Euroweld che non è altro che una *newco* costituita per l'operazione dalla Fiat tramite un fornitore diretto. La società Euroweld si è presentata al tavolo dell'Unione industriale con questo slogan: assumo quanti dipendenti voglio, alle condizioni che voglio, quando voglio. L'accordo unitario sottoposto a referendum tra i lavoratori, ma sostenuto dalle organizzazioni sindacali e dalle RSU, ha permesso un'intesa per l'assunzione di 120 persone a condizioni di minimo contrattuale, per alcuni mesi.

Cosa significa? Che ogni lavoratore, tra superminimi e accordi interni aziendali, ha rinunciato a circa 300/400 euro mensili e non sono stati salvati tutti i posti di lavoro. Sia Mirafiori che ex Bertone non hanno intaccato salario né diritti e hanno salvaguardato tutta l'occupazione creando le condizioni di investimento e di sviluppo del territorio. La risposta alla sua domanda è che fa più rumore una foglia in Fiat che una foresta che cade in qualsiasi altra azienda.

Al di là delle dispute tra le sigle sindacali è ormai un assunto comune quello dell'accelerazione del processo di globalizzazione che costringe il sindacato, strutturato ancora soprattutto su base nazionale, a rapportarsi con economie ed imprese sempre più multinazionali. Quali strade può affrontare il sindacato, in particolare quello metalmeccanico, per non vedere frantumarsi il proprio potere contrattuale? Quali considerazioni personali, avendo vissuto, prima dell'impegno sindacale a tempo pieno, la cessione della propria azienda ad un gruppo multinazionale?

Prima del mio impegno sindacale a tempo pieno, nel 1997, ho lavorato presso l'azienda di una multinazionale prima inglese e poi acquisita da americani (Federal Mogul). Nel mio impegno sindacale di quel periodo ho partecipato alla costituzione del Comitato aziendale europeo della T&N: un'esperienza tra le prime che mi ha aperto la mente alla concretezza della globalizzazione. Il CAE era visto dalla multinazionale come un'occasione di immagine per ostentare le proprie dimensioni e la capacità dei manager di gestire il business mondiale. Per noi rappresentanze sindacali l'amara verità della quotidianità: non posso dimenticare lo sguardo di un mio collega inglese che, durante la presentazione del Presidente della multinazionale, nella descrizione delle varie attività svolte e di prospettiva, segnalava sull'immagine proiettata del megaschermo il puntino rosso che indicava l'"eliminazione" del sito produttivo con centinaia di addetti. Ci siamo guardati e sinceramente l'aria che si respirava era quella funebre. Avremmo voluto fare qualcosa ma, come ci siamo resi conto nel tempo, la solidarietà transnazionale è un bel valore però difficile da organizzare. A volte è difficile farlo dentro la stessa azienda, ancora di più tra realtà costrette a competere per la propria sopravvivenza. Qualcosa è migliorato e nel congresso della FEM

(Federazione europea dei metalmeccanici) a Lisbona nel 2007 ho potuto apprezzare cosa significa essere un sindacato rappresentativo, forte, responsabile e decisionale. Mi riferisco in particolare all'IG Metall tedesco, il cui esempio rappresenta – credo – l'unica possibilità seria e concreta perché il sindacato italiano possa recuperare credibilità contrattuale e rappresentanza associativa. Un sindacato con un modello definito “partecipativo” che, oltre ai servizi, è capace di dare risposte concrete ai propri associati, alle controparti e al Paese. Per tornare alla mia realtà e per evitare di fare la stessa fine del mio collega inglese, mi sono posto il problema di come essere appetibile come unità produttiva nel caso in cui il gruppo a cui appartenevo avesse deciso di vendere o cedere le attività. Fui molto fortunato perché la preoccupazione era la stessa nel Direttore di stabilimento e quindi decidemmo strategie comuni. La prima fu quella di promuovere un sito rinnovato e quindi parte delle risorse delle attività furono impiegate, insieme a quelle recuperate dalle opportunità pubbliche, a costruire uno stabilimento nuovo in un'area ben servita dai trasporti e con le norme sulla sicurezza applicate con rigore. La seconda fu quella di lavorare insieme sulla cultura delle risorse umane e conseguentemente sulla qualità del prodotto utilizzando formazione e incentivi economici per il raggiungimento degli obiettivi aziendali. I dati furono positivi e, oltre ad aver conquistato premi e riconoscimenti dai clienti, risparmiammo sulle assicurazioni contro gli infortuni (per due anni consecutivi, zero infortuni). Lavorammo sulla qualità totale e quando venne il momento, a marzo 1998, del cambio di proprietà ci facemmo trovare pronti rimanendo, ancora oggi, nel gruppo della multinazionale, uno dei pochi siti non chiusi in Italia.

Durante la sua esperienza di dirigente della Fim-Cisl lei ha dato molto spazio alle attività sul fronte associativo, formativo e di aggregazione giovanile. Può raccontarci le attività più significative e che hanno lasciato maggiore traccia? Come rispondere a chi vede il futuro del sindacato confederale sempre più concentrato nell'attività di servizi ad iscritti/clienti e sempre meno nella militanza e nella partecipazione?

L'aspetto associativo, prevalentemente tra i giovani, con i giovani, per i giovani è determinante per il futuro di qualsiasi realtà complessa. La realtà del

nostro Paese sotto questo aspetto è deprimente; non entro nel meccanismo della solidarietà tra generazioni perché l'argomento non può essere affrontato con leggerezza, superficialità e/o slogan. Faccio riferimento esclusivamente alla mia esperienza. Nel 1991 la Fim di Torino, dove ho vissuto i miei primi 10 anni di attività sindacale, mi offrì la possibilità di costruire un progetto per comprendere le esigenze dei giovani lavoratori nelle fabbriche e nello stesso tempo far conoscere e mettere in contatto il sindacato con questa fetta specifica di lavoratori. Dopo una prima fase di analisi compresi che il motivo della ridotta adesione dei giovani al sindacato era da ricercare principalmente al nostro interno: non sapevamo utilizzare il linguaggio dei giovani, non sapevamo dare risposte alle loro esigenze, davamo per scontato che erano loro che avevano bisogno del sindacato. Insomma, due soggetti di pianeti diversi. I giovani avevano sete di conoscenza, in un posto che li faceva sentire “appartenenti” e con la voglia di fare, ma non di eseguire, con la possibilità di contestare per costruire qualcosa di diverso. Fu così che iniziai insieme ad altri delegati ad organizzare momenti di formazione su argomenti allora quasi “futuristici”, come ad esempio un convegno sui fondi pensione nel 1993. Somministriamo questionari nelle fabbriche torinesi per sensibilizzare su argomenti di interesse giovanile che furono inseriti nelle piattaforme per i rinnovi contrattuali nazionali. Ma l'elemento di congiunzione era l'attività che insieme organizzavamo nel tempo libero: le feste, i capodanni nelle capitali europee a cui aderivano sempre decine di persone, i campi di formazione in Val d'Aosta per giovani rappresentanti e attivisti. E poi tornei di calcio tra aziende e territori, cui si affiancavano le riflessioni su quale ruolo dovevano ricoprire i giovani nella struttura sindacale. Oggi chi pensa ad un sindacato principalmente di servizi non comprende che l'Italia è un Paese che si regge sul volontariato e il sindacato dei servizi può magari rendere economicamente (ancora per un po') ma nel tempo, se vengono a mancare valori e ideali, rischia di essere scambiato per un ente pubblico al servizio di clienti che cercano la miglior offerta sul mercato. Un sindacato, quindi, che rischia di non saper trasmettere al prossimo la voglia di essere protagonista del proprio futuro in contrapposizione a chi vuole solo apparire facendo il parassita o il sepolcro imbiancato della società.