

MIRIO SOSO

Intervista realizzata a Genova il 15 febbraio 2008 e rivista nel gennaio 2011

Sono nato ad Arzignano in provincia di Vicenza, anno 1930. Mio padre era operaio metalmeccanico e lavorava alla Pellizzari. Mia madre era casalinga. Dunque, una famiglia operaia che viveva dell'unico stipendio del padre.

Mio padre era di orientamento socialista, mentre mia madre era profondamente cattolica. La mia fede religiosa è legata agli insegnamenti di mia madre. Mio padre si era impegnato nel sindacato e per questo subì angherie e licenziamenti. Certo, la sua esperienza sindacale mi è rimasta nel cuore, ma sono state altre circostanze e altre ragioni che mi hanno portato al sindacato.

Nel 1936 (avevo 6 anni) mio padre dovette partire, perché senza lavoro, ed emigrare in Africa orientale italiana, dove è rimasto vent'anni. In tempo di guerra sopravvivevamo con quel poco che guadagnava mia sorella facendo la "cucitrice in bianco" (camicie e biancheria intima).

Da mia madre ricevetti un'educazione severa (non rigida) ed ebbi la grossa fortuna di conoscere e frequentare i gesuiti, corretti nella trasmissione dei principi di fede e chiari nella formazione umana.

Ho studiato da perito industriale con grande sacrificio mio e dei miei. Allora vivevo a Lonigo, provincia di Vicenza, pativo la fame e il sonno per studiare. Non ero uno studente particolarmente brillante, ma ero costante e cocciuto.

Una volta diplomato, il problema principale era quello di trovare lavoro, cosa assai difficile a quei tempi. Per fortuna, arrivò qualcuno da Genova in cerca di giovani disposti a trasferirsi anche in miniera; io mi feci avanti e fui scelto per l'ufficio tecnico, però alla sede di Genova.

Quale è stato il tuo primo lavoro a Genova?

La ditta era la Ferromin e vi entrai alla fine del 1953. Dopo il primo anno l'azienda mi ha mandato all'isola d'Elba dove, però, fui licenziato in tronco. Non ho mai capito il perché. So solo che è stato l'evento più significativo e traumatico di tutta la mia vita. Sentivo di aver subito una grande ingiustizia e ne soffrivo. Però invece di abbattermi alimentai in me una grande sete di rivincita contro chi si comportava in quel modo.

Nel 1956 – per i miei interessi religiosi – incominciai a frequentare, con interesse crescente, l'ambiente della rivista "Il Gallo" costituita da cattolici aperti e critici (era vescovo di Genova il cardinal Siri). Seppure con una formazione approssimativa mi accolsero con estrema benevolenza, al punto di entrare dopo poco in redazione. Ho passato con loro quasi vent'anni.

In quella sede si parlava di valori umani e della coerenza cristiana. La giustizia sociale era uno dei temi, la lotta sindacale lo strumento più coerente. Lo sciopero era il mezzo più efficace, ma difficile perché metteva in pericolo il posto di lavoro. Incominciai un mio nuovo apprendistato all'Italsider, il famoso stabilimento siderurgico di Cornigliano, e fui assunto attraverso la raccomandazione di un gesuita.

Il mio primo pensiero fu: "io ho subito una ingiustizia che mi ha offeso fino alle viscere, ma mi batterò perché altri non subiscano la stessa sorte". In fabbrica, malgrado il battage trionfalistico dei media in favore delle benemerienze sociali della direzione, si viveva male e, malgrado le alte paghe, c'erano tensioni e insofferenze sociali continue, che venivano conosciute all'esterno. Le giovani maestranze avevano soprattutto a cuore

lo stipendio e, quindi, accettavano tutto: orari di lavoro stressanti, limitazioni alla libertà sia di movimento che di pensiero. C'era una sorveglianza politica molto rigorosa.

Quella di passare attraverso la raccomandazione dei preti era a quell'epoca una trafila molto usuale, specie in aziende pubbliche, dove il clero era particolarmente attivo nel favorire i lavoratori cattolici o presunti tali, comunque politicamente "affidabili".

Certo, allora era così. Si può dire che quello era il "peccato originale" della Cisl. Questo passaggio attraverso i preti era quasi obbligatorio per trovare lavoro. Ma non eravamo gli unici ad usare "l'arte" della raccomandazione. Per esempio – anche se non si diceva – per lavorare al Porto di Genova era indispensabile avere la tessera del Partito comunista. Si era formata per cause socio-ambientali una certa coincidenza di interessi tra la Fim-Cisl e l'Italsider, in quel momento giustificata, da parte nostra, dalla necessità di far nascere nell'ambiente industriale genovese forme meno conflittuali di quelle esistenti. I maggiori dirigenti dell'Italsider si erano formati in America e si proponevano di imitare i metodi organizzativi d'oltre oceano. La Cisl era un sindacato pragmatico, non ideologico, contrariamente alla Cgil, legata com'era a stretto filo al Partito comunista. Anche la Cisl però, malgrado lo si negasse, aveva i suoi agganci politici, soprattutto nella Democrazia cristiana.

All'Italsider le paghe erano superiori anche del 50 per cento rispetto a quelle nazionali e ciò contava molto agli occhi delle maestranze che provenivano da situazioni da fame. Lo sfruttamento era però forte e programmato. La produzione era il solo interesse della direzione, mascherato da tante iniziative pseudo-sociali. La Fim-Cisl in un primo momento accettò tutto, pensando di poter sviluppare in seguito le sue idee, confidando soprattutto nelle sue nuove leve sindacali di fabbrica di nuova formazione. Purtroppo in questo "sviluppo confuso" c'era anche chi invece di servire il sindacato lo usò per interessi personali.

Come erano presenti all'Italsider i comunisti?

Non erano molti, erano i compagni dei reparti di manutenzione del vecchio stabilimento di Campi. Il grosso delle maestranze era fatto di gente neoassunta proveniente dalla campagna, non sindacalizzata, che accettava il lavoro a qualunque condizione. Erano tutte persone che vedevano la fabbrica per la prima volta e, quindi, "riconoscenti" e disponibili.

L'errore della direzione fu di voler americanizzare lo stabilimento con metodi paternalistici e anticomunisti, e questo contrastava con la cultura operaia genovese, nella quale le esigenze di giustizia e libertà erano consolidate. Però non si poteva dimenticare che lo stipendio è sì una parte importante della vita, ma non è tutto. La pace sociale, a cui la direzione teneva molto, non poteva avvenire attraverso la costrizione o le blandizie. È anche doveroso ricordare che la direzione non usò i metodi di costrizione al limite di quelli di Valletta alla Fiat di Torino. Era più duttile, più "furba". Nel 1956 ci fu il primo sciopero unitario di Fim, Fiom e Uilm; non però con l'apporto della Commissione interna, purtroppo di maggioranza Fim, allora molto succube della direzione. Gli operai scioperarono in massa, gli impiegati solo in sette ed erano, questi sì, tutti della Cisl. Il sindacato Fim stava prendendo coscienza del suo ruolo, meno la Commissione interna, più soggetta alle pressioni aziendali.

In questa situazione non hai sentito il disagio di appartenere a un sindacato cosiddetto "venduto" al padrone, come si diceva allora?

Il disagio l'ho sofferto, eccome! Sentivo in me il peso dei compromessi continui, il senso diffuso di impotenza, le piccole vigliaccherie. Mentre la richiesta di produzione cresceva, gli orari di lavoro aumentavano, lo stress sfiancava un po' tutti e la Commissione interna, anche per la mancanza di libertà di movimento e di contatto con i posti di lavoro, non riusciva a dare risposte adeguate alle crescenti esigenze. Ad un certo momento pensai di votare a sinistra e cambiare sindacato, ma dopo aver parlato con gli amici decisi assieme a loro di rimanere dentro quel sindacato che, pur mostrando dei difetti, aveva in sé i germi dell'indipendenza, della libertà personale e la capacità di confronto. Percepivamo in molti che il legame fra Cgil e Partito comunista era incongruente con le finalità sindacali e che non avrebbe aiutato a risolvere i molti problemi quotidiani degli operai sul posto di lavoro. C'era bisogno di una duttilità mentale, di maggior adattamento alle esigenze immediate, senza arroccarsi vanamente sui "grandi principi". Le grandi idee di rivoluzione potevano essere molto attraenti, ma erano di fatto un alibi per rimandare "ad altri", al partito, ogni idea di cambiamento.

Nella Fim stava maturando qualche cosa di nuovo?

Le esperienze in fabbrica aiutavano a far nascere anche una nuova generazione di quadri sindacali che provenivano dal "di dentro" della fabbrica. I primi sindacalisti Fim avevano "occhi aperti" e attenti, formazione adeguata e moderna perché usciti dal Centro studi della Cisl di Firenze (un'esperienza che, purtroppo, non ho potuto fare). Portavano entusiasmo e impegno veramente nuovo. Come grinta e analisi della realtà non avevano più nulla da invidiare alla Cgil.

Ricordi qualcuno di questi che hanno avuto un peso nell'evoluzione della Fim di Genova?

Sicuramente Nino Pagani che, tra l'altro, era originario di Genova anche se non sempre con lui mi sentivo in sintonia. Aveva le doti del conduttore, ma anche gli altri giovani non erano da meno, mostrando la loro abilità nel gestire i contratti aziendali, lavorando nei reparti contro le ingiustizie sul posto di lavoro, interessandosi della salute e dei rimedi ad essa legati.

Trovarono questo campo libero perché la Fiom lo riteneva contraddittorio alle sue posizioni. Inoltre sapevano educare la base operaia a pretendere condizioni di vita migliori, il rispetto delle basilari norme igieniche, di sicurezza, e di vincere le lusinghe di monetizzazione. Riuscivano a cambiare piano piano la mentalità corrente che "un aumento di stipendio non valeva il rischio della vita". Per esempio: non soldi contro i fumi nocivi, ma l'assunzione giornaliera di correttivi e degli abiti protettivi.

Non posso non ricordare l'apporto di molti amici impegnati nel sindacato a vari livelli che, vicino a me, hanno contribuito alla crescita del sindacato Fim. Fra i molti ricordo: Sergio Tedeschi (compagno di lotte), Enzo Abatello, Vincenzo Nicoletti (eletto nella Commissione interna), Ferruccio Caputo (effervescente sindacalista zonale, nato e vissuto per la nostra fabbrica).

La contrattazione in fabbrica, centrale nella concezione e nella pratica della Fim, era

un aspetto sul quale la Fiom non era ancora arrivata.

Certo, in un primo momento la Fiom non ci seguiva; per loro contrattare con la direzione era "sporcarsi le mani", con lo slogan: "tutto quello che fa la direzione è contro i lavoratori". La Fim aveva invece il coraggio di discutere, di proporre e di entrare nel merito dei problemi anche attraverso la mediazione. Alla fine questo metodo vinceva e la Fiom seguiva.

Loro, la Fiom, erano proprio bravi nelle manifestazioni di massa, nella propaganda, nel prospettare mete di lungo termine. Noi imparavamo da loro a stare con la gente, riuscendo alla fine a sommare le reciproche qualità e affrontare così la complessità dei problemi. Pur divisi, assistevamo ad una bella e onesta competizione!

Con il trascorrere del tempo – anni sessanta – la Fim diminuiva nei numeri. L'“isola bianca” dell'Italsider in un mare rosso non poteva reggere a lungo, sia per la nostra minore capacità "di apparire" e molto perché il sostegno politico, nei loro confronti, era notevole. Noi della Fim, sia nella regione che nell'azienda, non avevamo i supporti corrispettivi. La Dc era oramai uno strumento residuale e inutilizzabile, da un lato troppo moderato e compromesso con la direzione, dall'altro decisamente estranea alle problematiche operaie. La stessa Cisl genovese ci guardava con diffidenza, perché frenata dalle categorie di lavoratori moderati legati alle vecchie logiche. Poi eravamo, nei fatti e agli occhi esterni, troppo liberi, troppo autonomi, quindi troppo "casinisti".

Nel frattempo anche la fabbrica nella sua forma produttiva stava cambiando. La tecnologia più moderna, soprattutto nel campo dei "processi di controllo", corrodeva la stessa identità operaia. Veniva a contare di meno la sua abilità manuale, la sua capacità di intervento, il suo stesso orgoglio. Diminuiva, fino a sparire, il valore contrattuale del mestiere, l'esperienza acquisita lungo anni di pratica non valeva più. La fabbrica si andava automatizzando giorno dopo giorno.

Dove prima un guasto veniva riparato dal "pronto intervento", dopo il pezzo o la macchina venivano semplicemente sostituiti. All'operaio, spesso, rimaneva la funzione di guardiano o cambiava lavoro. Il sindacato stesso faceva fatica ad aggredire le nuove realtà e a programmare significativi indirizzi rivendicativi.

Mentre andavano avanti questi processi, nel sindacato progrediva l'orientamento verso l'unità, o comunque verso una maggiore unità d'azione. I metalmeccanici erano in questo la forza trainante. Come hai vissuto il periodo in cui maturò la Flm?

Già, la Flm, Federazione lavoratori metalmeccanici! Quasi tutti noi della Fim di Cornigliano eravamo per l'unità sindacale; era nel nostro DNA. Credo che un po' più di fatica l'abbia fatto la Fiom, forse per il possibile distacco dagli antichi legami con i partiti di sinistra. In questa esperienza ci siamo battuti fino a "perderci". Molti di noi (soprattutto quelli abituati al dialogo) trovavano oggettivi vantaggi alla classe operaia nell'agire unitario e trovavano risibili gli svantaggi.

Quando facevamo i primi Consigli di fabbrica unitari ci scoprivamo veramente "fratelli" più di quanto appariva nelle dichiarazioni ufficiali. Da un certo momento contava l'impegno che ognuno poteva dare alla soluzione dei problemi e null'altro. Il delegato di reparto veniva scelto non più in base alla tessera ma in base alle sue capacità di interpretare gli interessi di tutti. Era un ribollire di iniziative, di rivendicazioni, di assemblee, di incontri-scontri con i capireparto. Ci sembrava di poter chiedere "tutto e subito" e i risultati non mancavano. La direzione ne era spaventata, per questo si era

attrezzata al meglio costituendo anche sezioni separate dell'Ufficio sindacale sui posti di lavoro. Gli scioperi erano all'ordine del giorno... ed erano anche troppi.

La consapevolezza della nostra forza qualche volta conduceva a delle esagerazioni. Si era arrivati a decidere autonomamente di ridurre la produzione, a ridurre i ritmi, le pause senza un criterio preciso. Ingenuità pagate care! I controlli sindacali su certe situazioni diventavano problematici e, qualche volta, divergenti. Abbiamo pagato un prezzo di immagine non da poco. Le "teste calde" potevano prendere il sopravvento e provocare fermate improvvise alla produzione. Anche se non tutto e non sempre era così, si creavano le condizioni per l'estremismo sia di destra che di sinistra.

Ma, al di là degli estremismi e delle esagerazioni, ci furono degli avanzamenti concreti, positivi? Pensiamo al '69...

Arriviamo dunque al '69, visto da alcuni come marasma, ma in realtà contenente anche innumerevoli positività. L'iniziativa sindacale era l'aspetto più importante di un risveglio umano più generale la cui portata supera i singoli episodi negativi. Gli operai imparavano a discutere, a prendere la parola in pubblico, a far sentire le loro ragioni nella massima libertà. Si vinceva la paura del padrone, si imparava a essere responsabili. Si cresceva culturalmente e cadevano i vecchi tabù, le vecchie separazioni come quelle fra uomini e donne, operai e impiegati, lavoratori della vigilanza e vigilati. La fabbrica non era più una caserma. I fimmini erano per loro natura fra quelli che ragionavano e costruivano.

Nella vostra azienda che rapporti si instauravano con la direzione, restavano dei margini di dialogo?

Certo, anche se la conflittualità era forte, le contestazioni esagerate, la parte responsabile del sindacato continuava il dialogo con una direzione che, almeno in parte, si rendeva conto del clima nuovo da cui poteva trarre, alla lunga, anche dei benefici. La parte più intelligente della direzione prendeva atto della situazione e si preparava a usare rapporti di collaborazione e di comprensione delle richieste fatta dalla base. Gli uomini della Fim, oramai senza più tessera, si adoperavano in prima linea ad approfittare di ogni liberalizzazione per risolvere i problemi concreti. Anche la Fiom seguiva.

Per esempio all'Agglomerato c'era il problema delle polveri e dell'assenteismo conseguente. Si consultarono gli addetti e assieme alla direzione si risolsero molte anomalie, mettendo nuove e adeguate protezioni, riducendo la produzione (e quindi le polveri) e lo stesso sistema di turnazione. Alla progettazione della nuova acciaieria OBM la direzione chiamò a confronto sia i tecnici che gli operai per studiare assieme il modo migliore per far funzionare in sicurezza l'impianto. Vi furono iniziative di rilievo sia per la produzione che per la pace sociale. Per capire quanto il problema fosse sentito basti pensare che questi incontri venivano fatti nella stessa sede del Consiglio di fabbrica. Enti esterni autonomi ne constatarono i benefici. Benefici per tutte le parti sociali.

Però si preparavano tempi bui. Negli anni '70, accanto al terrorismo stragista di destra, ecco emergere il terrorismo "rosso", che a Genova ebbe uno dei suoi epicentri. E che cominciava a diffondersi nelle fabbriche.

Un clima così evidentemente collaborativo dava fortemente fastidio a quelle forze e a

quelle mentalità che vedevano ribaltato l'ordine tradizionale. I capetti si sentivano limitati del loro potere, certi dirigenti sentivano diminuita la loro autorità, le forze politiche contavano meno sia verso gli operai che con la direzione. La democrazia industriale non piaceva anche a quelle forze che puntavano da sempre sulla "rivoluzione". Ogni occasione per "rompere" e per denigrare l'azione del sindacato come quella della direzione berlingueriana del Pci. Così fanno capolino le Brigate rosse. All'inizio il fenomeno veniva sottovalutato e ritenuto marginale. È nota la frase: "sono compagni che sbagliano". Certamente tutto nasceva dalle frustrazioni della sinistra estrema, presente anche nel sindacato, stravolta da attese utopiche e da letture devianti. Non si possono dimenticare lo stato politico nazionale, piuttosto degradato, e la crisi internazionale dell'acciaio. Il sindacato "di sinistra" si districava con difficoltà e le ripercussioni in fabbrica erano inevitabili. Credo che non si possa parlare di colpe, ma certamente di disattenzione, qualche volta colposa. Il sindacato in fabbrica prese delle precauzioni coinvolgendo i quadri più sensibili e più sicuri ad una sorveglianza più attenta sia sulle persone che sugli impianti. Si sa di dirigenti Italsider presi di mira.

E tuttavia ci fu il tentativo di dirottare verso di noi, verso la Fim, il sospetto di avere al proprio interno delle componenti che contribuivano ad alimentare il "brodo culturale" del terrorismo.

Ci fu il tentativo di dare la responsabilità di alcuni fatti eversivi a persone "cosiddette cattoliche". Le ragioni erano inconsistenti, ma in quel clima – come si dice – tutto faceva notizia. Era il classico scaricabarile. Alcuni di questi indicati come "cattolici" mostravano nella loro storia una frequentazione religiosa, ma nulla più. In realtà la formazione ideologica di molti dei simpatizzanti Br era più da "cani sciolti" e originata da frustrazioni personali che da riflessioni serie (almeno per quello che conosco). Era questo il caso di un mio collega di ufficio (il Berardi, postino Br) che aveva una storia umana fasulla anche se con tessera recente di "sinistra". Molti fiancheggiatori erano presenti e non furono mai scoperti (ci sono le prove). Il Pci presente in fabbrica prese sempre posizione formalmente chiara e molti suoi militanti si dimostrarono persone coerenti. Il mondo Fim in fabbrica viveva un po' emarginato e non per colpa sua. La cultura della Fim era legata ai nostri maestri: Don Primo Mazzolari, Don Milani e ai laici come La Pira, Dossetti, ecc. E non aveva bisogno di difendersi.

Parliamo ora di Guido Rossa: comunista, della Fiom, e prima vittima operaia delle Brigate rosse. La figura sembra contraddire quello che dici...

Anche per il sindacato di sinistra non si può fare di ogni erba un fascio. Il famoso detto: "estremismo, malattia infantile del comunismo..." era per molti comunisti valore sentito. Quante volte ho assistito a sindacalisti Fiom rimproverare gli operai più scalmanati! Detto questo, bisogna anche dire che il linguaggio violento in uso poteva confondere le persone semplici.

Guido Rossa era un comunista coerente, qualche volta duro, ma di buon senso, disposto a confrontarsi con tutti, amico sincero anche con molte persone impegnate in Fim. Posso ricordare, a questo proposito, la sua disponibilità all'ascolto e a partecipare alle nostre riunioni di carattere socio-religioso, fatte in fabbrica sia fuori. Apprezzava le posizioni di quegli amici che dal Vangelo traevano la forza di battersi per la giustizia.

Apprezzava anche ciò che era diverso dalle sue convinzioni, purché rispondesse a comportamenti coerenti. Ciò su cui concordavamo pienamente era il valore della persona che bisognava difendere sempre e in ogni ambiente.

Ricordo che un giorno così si espresse sul problema religioso: "se il cristianesimo fosse come quello proposto dagli amici cattolici del Gallo e di Oregina, lo accetterei volentieri". Frequentava con noi le riunioni di carattere sindacale sia nella sede redazionale del Gallo che negli incontri privati di carattere sociale e sindacale con dirigenti aziendali che sentivano la necessità di un confronto pacato e sereno. Era invece intransigente con quei suoi compagni che, per partito preso, davano ragione al "potente di turno" senza riflettere. Uno di loro, un giorno, mentre passavamo sotto al monumento a lui dedicato in piazza 22 Ottobre, mi disse: "Guido più di una volta mi rimproverava, quando in sede del partito comunista si discuteva e io accettavo con troppa sollecitudine le direttive che venivano dall'alto".

Mi è dispiaciuto che della figura di Rossa sia stata fatto un "santino" del Partito comunista, perché fu sindacalista rappresentativo di tutta la classe operaia.

Hai parlato della cultura che animava voi della Fim. Alcuni dei dirigenti storici della Fim – ad esempio Carniti, Bentivogli – sottolineano sempre l'influsso che hanno esercitato su di loro, fin dagli anni '50, alcuni maestri del pensiero cattolico avanzato, e citano, ad esempio, Maritain, Mounier, Don Mazzolari, Don Milani, eccetera. E' una storia che riguarda anche te, la tua formazione?

Con la partecipazione attiva alla rivista "Il Gallo" mi sono nutrito anche delle idee di questi pensatori e, quindi, mi sentivo in sintonia perfetta con quei giovani dirigenti sindacali che sapevano portare alla base operaia valori nobili. Con le idee di queste persone, le persone di cultura semplice allargavano i loro orizzonti su temi che andavano a completare le loro ansie di pace e di giustizia universale. Soprattutto capivano l'importanza del valore religioso nella loro vita. La persona religiosa non era, come ad alcuni compagni piaceva immaginarla, solo espressione del quieto vivere, di subordinazione al potere, di obbedienza acritica, ma si trattava di personalità forti e coraggiose che sapevano opporsi a tutto ciò che andava contro la gente oppressa. È un peccato vedere come oggi questi divulgatori tendono a sparire.

La Fim, come del resto la Cisl, è sempre stata fin dall'inizio culturalmente e politicamente pluralista. Però la componente di origine cattolica era di fatto preponderante ...

... certo, ma bisogna precisare bene. Il cristianesimo non dà soluzione univoche nel campo sociale e politico, ma solo orientamenti di principio. Cattolici ce n'erano di tutti i tipi in fabbrica. Certi democristiani, per esempio, traducevano il cristianesimo in termini "moderati", spesso si adagiavano sul quieto vivere, lontani dalle esigenze di impegno attivo e di solidarietà. Le diversità di comportamento rispetto ai "non democristiani", generalmente cristiani senza tessera, sia della Fim che iscritti ad altro sindacato, non erano poche.

C'era il cappellano di fabbrica, per esempio, che tendeva a guardare benevolmente l'azione della direzione aziendale. Considerava esagerato e fuori posto tutto quello che non combinava con il pensiero del vescovo, il Cardinal Siri. La Fim, pur non andando mai in polemica con la Curia, era precisa e intransigente nella difesa dei diritti "umani" e non

si accontentava di palliativi e di compromessi. Sapeva rispettare l'avversario, cercava di capirne le ragioni ma non mollava la presa quando doveva rivendicare il rispetto dei diritti e delle regole acquisiti.

Per questa sua intransigenza venivamo spesso definiti "cattocomunisti". La nostra forza era nella ragionevolezza del nostro comportamento intransigente. Questo atteggiamento di buon senso, assieme ad un linguaggio normalmente pacato, non veniva sempre compreso anche dai nostri amici della Fiom. Qualche volta era anche equivocado. La Fim per me è stata una palestra di vita, una educazione al rispetto di tutti, in una parola all'applicazione di un cristianesimo pratico: cristianesimo non sbandierato, ma vissuto come prodotto di una cultura che aveva radici profonde.

Come hai vissuto il periodo in cui era accesa in Cisl, ma anche in tutto il sindacato, la discussione sulle incompatibilità tra cariche politiche e cariche sindacali, insomma sull'autonomia dalla politica di partito? Come arriva in fabbrica questa discussione?

Per la base sindacale l'incompatibilità fra cariche politiche e sindacali era un valore piuttosto ovvio, diffuso, e non faceva problema. Era questo il pensiero più diffuso: "se vogliamo un sindacato libero dai condizionamenti è giusto essere liberi anche da quello dei partiti". Questo però comportava non avere più tradizionali aiuti e favori da chi "era in alto". Sostanzialmente, per la Fim, dai legami con la Dc ci si era liberati da tempo, anche se persistevano vaghe nostalgie. Per gli esponenti della Fiom questo era oggettivamente più difficile, perché anche i legami umani erano più stretti. Il sindacato "cinghia di trasmissione" era un inciampo duro.

In casa Fim tutto questo si sapeva, ma si pensava che il valore dell'unità potesse, con il tempo, far superare il problema. Le difficoltà ulteriori diedero forza a ripensamenti e aiutarono il ritorno al "passato". L'entusiasmo per il momento copriva tutto.

All'interno della Fim non hai mai ricoperto ruoli di operatore o di dirigente. Ti sei sempre considerato un militante di base...

Ero un semplice iscritto che come mestiere faceva il capoturno e il delegato di reparto come impegno sociale. Ho vissuto la mia militanza sindacale in due situazioni distinte. La prima quando la mia squadra era "esentata" dallo sciopero per ragioni di sicurezza. Come "capo" dovevo decidere il lavoro "urgente", cosa che dividevo con i miei operai. Non erano poche le discussioni, ma il buon senso prevaleva sempre perché "ero sempre con loro".

La seconda, quando questa clausola fu tolta ai capoturno. Lo sciopero per me allora diventava un rischio ma che non mi impediva di eseguirlo ugualmente. Per la direzione ero diventato un sorvegliato speciale anche se il mio attaccamento al lavoro non era in discussione e non si poteva dire nulla sulla conduzione del personale. La stima degli operai compensava la conseguente limitata carriera e la perdita di stipendio. Con Sergio Tedeschi, cristiano impegnato pure lui, subivamo il fastidioso dileggio dei colleghi con l'ascolto poco simpatico di "poco furbi", di "sognatori", illusi e cose consimili-

A questo punto proviamo ad aggredire qualche tema più squisitamente sindacale. È vero che tu rivendichi la tua posizione di iscritto di base, però hai una visione molto precisa, potremmo dire professionale, dei problemi che avete affrontato nelle tua fabbrica e che poi sono diventati un tema di dibattito più generale. Del resto, ne hai

scritto in maniera molto puntuale, pubblicando anche un libro, piuttosto corposo sulle esperienze dei siderurgici di Cornigliano e vari altri scritti. Parliamo allora della *Job Evaluation*, come è stata vissuta questa esperienza, in particolare da voi della Fim, e come è stata superata.

L'esperienza della *Job Evaluation* (metà degli anni cinquanta) moriva di consunzione dopo qualche anno di sperimentazione. Essa voleva essere una meticolosa e accurata valutazione del lavoro attraverso l'analisi di tutti gli aspetti del lavoro in esame: intellettuali, fatica fisica, l'ambientale in cui si svolgeva, fattori di rischio, ecc. Ad ogni aspetto veniva dato un numero e la somma degli stessi dava un'altra somma a cui rispondeva una paga o uno stipendio. Tutto questo qualificava il posto del lavoro, detto "scientifico" solo per il fatto che riparava al caos precedente: stipendi dati senza criterio alcuno. Tipico era lo stipendio dato al segretario solo perché era vicino al suo capo. Invece di pacificare gli animi, si creavano le condizioni di confronto e di insoddisfazione. Gli operai diventavano nemici fra di loro. La direzione per la prima volta fu costretta a chiedere l'aiuto alle rappresentanze dei lavoratori, che si impraticarono dei meccanismi sia delle qualifiche che dell'organizzazione del lavoro. Inutile addentrarsi nei particolari: le classi operaie erano 24, quelle impiegate frutto di innumerevoli descrizioni con miriadi di distinguo.

E che dire del sistema delle "Relazioni Umane", anche questo di importazione americana?

Avevo scritto in un articolo che, proprio quando la direzione parlava ampollosamente di "Relazioni Umane", ammetteva implicitamente che di umano, in fabbrica, c'era poco o nulla. Tutto si traduceva in una presa per i fondelli, una forma di imbellettamento, un trucco per nascondere la "faccia brutta" dello stato delle cose. Era qualcosa di peggio del vecchio e vituperato paternalismo. Era la proverbiale pacca sulle spalle a chi era sfinito dalla fatica, con l'invito a continuare così.

Qui a Genova, dove esisteva una tradizione di lotte e una classe operaia organizzata e smaliziata, si capiva al volo che le cose in fabbrica non potevano cambiare per dei regalini a Natale, la buone parole, un prestito e la faccia gentile di un funzionario pagato a ore per questo.

Purtroppo fra i servizi delle "Relazioni Umane" c'era anche quello "spirituale" assegnato, non disinteressatamente, a organi di Curia. Il cappellano di fabbrica aveva la libertà di accesso a tutti i reparti (contrariamente al sindacato) dando buoni consigli e... una santa benedizione.

Certo, c'era anche un'ottima struttura dedicata alla cultura e agli svaghi, ma chi poteva frequentarla? Solo chi abitava lì vicino o gli impiegati con meno vincoli orari. In genere la turnistica operaia permetteva difficilmente di frequentare la biblioteca, gli spettacoli teatrali o cinematografici. La direzione aveva predisposto un ufficio per l'assistenza sia psicologica che mentale, gestita da assistenti sociali dell'Onarmo. In sé era buona cosa, ma la caratterizzazione ideologica imposta la svalutava.

Funzionavano bene i gruppi sportivi. Tutto questo era soprattutto positivo per l'immagine aziendale, ma non toccava che in minima parte i problemi di fondo come il benessere della persona sul posto di lavoro e il rispetto dei diritti fondamentali.

L'esperienza e il tempo si incaricheranno a scoprire le vere intenzioni.

Un operaio l'ho sentito uscire con questa espressione: "siamo come maiali all'ingrasso,

dentro a gabbie dorate".

P. S. Non è detto che una parte della dirigenza a queste cose ci credesse davvero e le eseguisse al meglio.

Al di là di questi aspetti più o meno simpatici, in Italsider sono state sperimentate soluzioni contrattuali, che poi hanno spianato la strada a storiche conquiste sindacali e nelle quali la Fim è stata protagonista di primo piano.

Su questo argomento penso innanzitutto al superamento della divisione normativa tra operai e impiegati, che ha mandato in soffitta la *Job Evaluation*. Andò in funzione alla vigilia di Natale del 1970. La lotta era costata ben 120 ore di sciopero. Il sindacato proponeva la suddivisione di tutti i lavoratori in 7 classi. La 5ª classe era il massimo a cui poteva arrivare l'operaio, mentre l'impiegato partiva dalla 3ª.

Questo sistema rispetto al precedente portava i lavoratori sentirsi più solidali sia nel lavoro che nelle lotte. Propugnatori entusiasti di questa prospettiva furono proprio i nostri sindacalisti assieme a tutta la base che lottò per questo risultato per ben 120 ore di sciopero. È stata una grande conquista d'avanguardia, anticipatrice del contratto nazionale del 1973.

Racconto un episodio avvenuto nel mio reparto (Sau/Ele) che può essere indicativo di un clima. Un operaio della mia squadra, di origine contadina, aveva una qualifica inferiore a rispetto agli altri quattro componenti, quella di "operaio generico", ma era sempre attivo, solidale e pronto a ogni evento. Furono proprio i quattro "specializzati" a prendere l'iniziativa perché venisse equiparato al loro livello. E lo ottennero anche... con qualche bugia. Non lo sapevano, ma così facendo furono anticipatori di una struttura valorizzata in seguito: il valore della collaborazione e della valutazione non del singolo, ma della squadra. La solidarietà si esprime anche fra scioperanti e "comandati" che si tassarono spontaneamente per sostenere i mancati introiti dei primi.

In tutte queste vicende c'è stato un apporto peculiare della cultura Fim?

Bisogna dire che fondamentalmente dalla formazione della Fim non c'erano più molte differenze nei comportamenti della classe operaia che stava emergendo. La concretezza della Fim diventava atteggiamento comune a tutti. Fin che "l'esterno" ci lasciava fare, ovviamente. Come si è già detto, la pressione dei due maggiori partiti stava diminuendo. Per ciò che riguardava la Fim, i simpatizzanti Dc diminuivano e aumentavano coloro che si spendevano per la sola azione sindacale, come si è già detto, nella collaborazione con tutti indistintamente. Di particolare nella Fim risaltavano le iniziative di dialogo a tutti i livelli. Le stesse attività socio-religiose erano un punto di incontro per tutti, così come erano aperte per gli incontri con i sociologi di fabbrica. Fu un lavoro di sensibilizzazione discreto, molto fruttuoso sia sul piano personale che in quello sindacale. In questi incontri partecipava anche la parte più aperta dei dirigenti di fabbrica. Incontrarsi per ragionare al di fuori delle tensioni di piazza.

Come si sono evoluti i rapporti tra Fim, Fiom e Uilm nel corso del tempo?

Facciamo un po' di storia. All'inizio degli anni cinquanta noi eravamo definiti "servi del padrone" mentre la pattuglia degli iscritti alla Fiom era discriminata ed emarginata. La massa dei nuovi assunti provenienti da "extra fabbriche" era sì tesserata Fim, ma di fatto

"a disposizione" di tutti gli influssi. La Uilm era meno presente, ma sostanzialmente "moderata".

Per capire il clima è utile ricordare che, sempre negli anni cinquanta, la Fim subì anche una piccola scissione da parte di persone di destra, simpatizzanti del sindacato aziendale della Fiat. La Cisl reagì con fermezza e il progetto fu sventato.

Con gli anni sessanta, con l'evoluzione della situazione in fabbrica, con l'acquisizione di una maggiore consapevolezza dei problemi e le numerose esperienze sull'organizzazione del lavoro (AVL) le tre realtà diventavano più collaborative. I valori della lotta (Fiom) e del senso pratico a-ideologico (Fim) si compenetrarono fino a portare all'esplosione "trionfale" del 1969.

Non dobbiamo mai dimenticare che il Pci lavorava nell'ombra e aveva un forte appoggio dalla sezione "Cabral" presente in zona. Manteneva sempre le sue strutture capillari, mentre il quotidiano "l'Unità" informava e formava i suoi aderenti. La Fim di fabbrica, praticamente, aveva solo se stessa, la forza delle sue idee. Un apporto indiretto le veniva dal cattolicesimo conciliare, non certamente dalla Curia. Solo il Centro studi di Firenze costituiva il punto di formazione dei nostri quadri.

Quando ha cominciato a degradarsi il clima unitario?

Non c'è un momento preciso. Diciamo negli anni settanta, quando è iniziata la crisi economica, la crisi dell'acciaio con la chiusura di molti stabilimenti e quindi la paura per il posto di lavoro. Il fattore politico nazionale degradato fece il resto. La "sinistra" incominciò a "tirare i remi in barca". Il dialogo e la collaborazione sul posto di lavoro non pagavano più le aspettative, i "berlingueriani" sentivano il peso delle critiche e delle accuse che un certo intransigentismo – anche all'interno della "sinistra" – premeva a tutti i livelli. I famosi "gruppuscoli" extraparlamentari si moltiplicavano costringendo il sindacato ad una difesa spasmodica. Una facile demagogia populista faceva ritornare in auge i vecchi slogan e si rinverdivano le vecchie accuse verso "quelli" del dialogo e in genere verso le forze "moderate".

Un momento di particolare tensione è stato l'assassinio di Guido Rossa...

Ci furono anche altre azioni eversive verso dirigenti dell'Italsider, che però non hanno toccato molto la sensibilità operaia. Anche la stampa ne dava un rilievo ridotto. La morte di Guido Rossa, ma prima ancora la storia che la precedette, fu una sferzata incalcolabile su tutti lavoratori della fabbrica e fuori. Dire sgomento è dire poco.

La voglio fare breve... senza essere eccessivamente polemico con gli amici della Fiom. Sembrava che in quell'inevitabile rimbalzo di responsabilità ci si volesse rifare una "verginità" dando la colpa a qualcuno. Scelsero gli iscritti della Cisl e in un famoso opuscolo, distribuito in fabbrica, scaricarono ogni ignominia.

Venne il tempo della rottura formale. La Fim si spaccò idealmente in tre filoni: quello "dell'abbandono", quello idealista teso a "continuare" nella Fim l'impegno sindacale oramai in una situazione deteriorata, e quello di chi riprese il lavoro paziente nella Fim.

In tutto questo, ci sono stati dei limiti nella Fim di fabbrica, nella quale si concentra tutta la tua esperienza sindacale?

Sì, ci sono stati. Sarebbe assurdo non riconoscerli. Descritti oggi in una situazione

profondamente diversa è difficile spiegarli. L'atteggiamento "moderato", assieme alla percezione diffusa di essere il "sindacato confessionale", ha pesato nei primi tempi sui comportamenti umani e soprattutto nelle lotte. Il cattolicesimo ha certamente influenzato il modo di pensare dei suoi iscritti, ma in tutte le maniere esistenti nella Chiesa. Il risveglio del sindacato specificatamente nella nostra fabbrica fu dovuto all'impegno sia dei suoi quadri nazionali sia di quelli locali, senza dimenticare l'apporto di coloro (soprattutto fra gli impiegati) che tenevano alto il valore ideale di un sindacato libero.

La nostra era una azione "pratica" molto attenta, ma mai ideologica. È stato un peccato che le autorità religiose (ricordiamoci di Siri) non aiutassero e non ci sostenessero. La Fim di fabbrica, ma anche quella più nazionale, non ebbe il tempo di "fare quadrato" sui suoi valori non per difenderli, ma per farli diventare patrimonio di tutti. Ci esprimevamo bene nei contratti, nell'impegno sul posto di lavoro, nella difficile opera di mediazione con tutti senza "venderci", come, purtroppo ci hanno accusato i compagni degli altri sindacati (soprattutto nella stampa e nei comizi): il contratto per sua natura è un compromesso fra due contendenti.

La Fim si spese poco "in piazza", anche se, qualche volta, avrebbe dovuto farlo. I compromessi, si sa, non sono debolezze, ma forza della ragione e del realismo. Tutti questi sono valori "semplici" più adatti a influire silenziosamente all'interno della classe che nelle logiche "gridate".

Permettetemi questa considerazione: la Fim di fabbrica ha perso i numeri ma non ha perso la faccia. Forse, in base alla mia esperienza personale, la Fim ha dato il meglio quando è riuscita a lavorare "nell'unità".

Concludendo, quale aspetto della tua esperienza sindacale nella Fim vorresti sottolineare?

Come ho già detto mi son trovato bene come "iscritto di base" nel compito molto semplice di delegato. Sono stato spettatore attivo di cambiamenti epocali di quel "piccolo mondo del lavoro" e questo mi basta. Ho sempre avuto le possibilità di esprimermi nella massima libertà, di dissentire quando ritenevo il caso. Il merito è della Fim. Non ricevevo ordini, lavoravo in amicizia anche se la mancanza di "disciplina" produceva un po' di confusione. Si lottava, si pagava il giusto scotto alla coerenza e questo era sufficiente.

Ho imparato della Fim la tolleranza e il rispetto non come espressione concettuale ma come espressione di vita concreta. I risultati li ho visti dopo anni, quando in ambiti e contesti diversi, ho potuto ricostruire amicizie e impegni nuovi.

Riportiamo di seguito una memoria che Mirio Soso ci ha inviato alla vigilia di Natale 2012. In essa Mirio ricorda i suoi rapporti con la rivista genovese "Il Gallo", che ebbe grande importanza, e in certo senso fu pionieristica, nel panorama del cattolicesimo critico e innovatore, e con il suo fondatore Nando Fabro. È una testimonianza che rivela un profilo in certo senso "idealtipico" del fimmino credente, attento alla realtà sociale nella quale si trova a vivere ed operare (il lavoro di fabbrica, il sindacato...) e nello stesso tempo impegnato a tradurre la sua fede in azioni concrete per cambiare quella realtà in senso più umano e giusto.

PER NON DIMENTICARE
QUEL TRATTO DI STRADA CON L'AMICO NANDO
di Mirio Soso

Penso agli anni quando frequentavo "Il gallo" a casa di Katy Canevaro, in Galleria Mazzini: si ragionava allora, e si discuteva... *con il Vangelo in mano.*

Da poco immigrato a Genova dal "profondo" Veneto – era il 1956 – fui attratto da quelle nuove amicizie, che, tuttavia, mi mettevano anche un po' a disagio, per via del loro stile da intellettuali, così lontano dal mio, più congeniale al mondo spiccio, ma anche duro, talvolta disumano, che era quello della fabbrica. Questa fabbrica era l'Italsider: complesso siderurgico di Cornigliano, conosciuto come modello tecnologico di avanguardia, ma anche fonte di infortuni, di malattie, di disagio sociale e ambientale. In redazione avevo incontrato per primo Nando, funzionario delle Ferrovie dello Stato che, con mia sorpresa, trovava il tempo e l'impegno di partecipare alle iniziative sindacali e a scioperare con gli operai.

Capii ancora meglio il significato dei suoi comportamenti, quando lessi a questo proposito la risposta che diede alla lettera di un operaio dell'Italsider che era arrivata in redazione.

"Caro amico – diceva – mi ha commosso la tua lettera. (...) Sento che lì non vi è amore. È per questo che a nulla servono le rivendicazioni, i miglioramenti materiali, le assistenze sociali, le relazioni umane. È un prodotto fortemente inquinato. È come un albero malato alla radice, anzi è senza radici, e non può far altro che intristire e scheletrirsi sempre più. Così l'irrigidimento, di chi ci vive, è inevitabile. Il non fidarsi è il minimo, il diffidare è logico, il difendersi è giusto. Penso che è tutta l'impostazione del lavoro che va riveduta...". (A Costantino Nova, ne "Il gallo", aprile 1959).

"Riveduta": parola che mi ha fatto riflettere. Con Costantino c'era tutto il mio reparto, c'era lo stabilimento e, soprattutto, c'ero anch'io che non potevo stare inerte.

Per questa ragione quando Fabro mi chiese di scrivere qualcosa sulle mie esperienze in fabbrica, accettai, seppur con molto timore.

Sul "giornalino" facevo il mio compito: raccontavo la fabbrica, raccoglievo (e qualche volta "rubavo") i pensieri dei miei compagni e le loro opinioni sulle lotte sindacali, le preoccupazioni di casa, le speranze dell'incerto futuro, i rapporti umani difficili, ecc. Non dimenticavo la loro indignazione viscerale verso quelli che parlavano di solidarietà e di rispetto verso gli "ultimi" per poi dimenticare tutto, quando c'erano in campo i propri particolari interessi.

A questo punto, il mio vecchio cristianesimo, quello del pietismo abituale, non mi bastava più; cercavo risposte che dessero uno scossone all'immobilismo e alla

rassegnazione; lo trovai in un documento dell'episcopato francese – riportato e commentato in alcuni numeri della rivista nel 1957 – nel quale si diceva con chiarezza che “il cristiano non può rifiutarsi al dovere della lotta, che è comune a tutti gli altri lavoratori; anzi, il suo dovere si fa ancora più impegnativo proprio a causa delle sue qualità di cristiano”. Su questo riflettevo anche con i miei nuovi amici.

Non passò molto tempo che le “magagne” e le sopraffazioni della direzione aziendale, fino allora tenute ben nascoste all'opinione pubblica, vennero a galla. “Il gallo”, con il numero di maggio del 1958, sotto il titolo *Qualcosa si muove*, diede ampia relazione della situazione. L'articolo ebbe subito ampia risonanza perché fu ripreso dal quotidiano “l'Unità”, che a sua volta provocò discussioni, sia fra le maestranze che nei sindacati.

Ovviamente la Vigilanza non gradì affatto e, di conseguenza, mise sotto stretta osservazione l'autore dell'articolo. Si preoccupò soprattutto anche della rivista “Il gallo”, chiaramente cattolica, che così facendo, si dissociava dall'unanime elogio al quale era assurto il complesso siderurgico.

L'impegno cristiano

All'inizio degli anni sessanta i lavoratori di indirizzo cristiano si strinsero in amicizia prendendo coscienza del loro ruolo specifico.

Prendevano atto che la loro fede doveva esprimersi non solo singolarmente, ma anche attraverso modalità sociali. Sentirono l'esigenza di presentarsi come persone capaci di dialogo, sempre nella prospettiva del “bene comune”. Le iniziative furono numerose. Si sentì, prima di tutto, la necessità di conoscere meglio i processi produttivi nei quali si era immersi, l'organizzazione ad essa legata e le relative implicanze che queste hanno sulle maestranze. Per questo si formò un gruppo di “studio” assieme ai sociologi dello stabilimento.

Altri numerosi incontri vennero organizzati, che raccoglievano assieme delegati sindacali, sindacalisti di base e quei dirigenti d'azienda che desideravano conoscere le prospettive reciproche al di fuori della demagogia e della polemica dilagante.

Si ritenne necessario approfondire soprattutto l'aspetto religioso attraverso l'esperienza personale e il vissuto in fabbrica. Quando si aggiunse al gruppo originale anche la San Vincenzo aziendale, si continuò con lo stesso metodo. Partecipava anche il cappellano di fabbrica, ma interveniva sempre in forma paritaria.

Per incontri più specifici venne chiamato l'amico Don Balletto per sviluppare l'argomento “fede e politica”, mentre altri amici trattarono il tema “fede e impegno di classe”. I presenti alle riunioni variavano da 20 a 30 persone.

Intanto nella sede de “Il gallo”, proseguivano i tradizionali “incontri del sabato sera”, nei quali erano presenti intellettuali, politici e sindacalisti che discutevano su piani di carattere più generale. Non mancavano a queste serate livelli alti di dirigenti dell'Italsider attraverso i quali i problemi specifici dell'azienda venivano sviluppati in profondità.

“Un altro modo di lavorare è possibile”

Intanto, la situazione sociale e produttiva dello stabilimento di Cornigliano mutava di nuovo.

Agli inizi degli anni settanta, per esempio, il sindacato si presentava in fabbrica forte,

attivo e unito sotto la nuova sigla Flm. (Federazione lavoratori metalmeccanici). La Direzione fu messa sotto pressione tanto da dover decentrare l'Ufficio sindacale nei vari reparti.

Per arrivare a rapporti sociali meno conflittuali, la Direzione cercò di sviluppare metodi di collaborazione più "democratici" con le maestranze, coinvolgendo anche il sindacato. I reparti interessati a questo esperimento furono molti, mentre le maestranze dimostravano disponibilità. Due gli esperimenti più significativi.

Uno riguardava la progettazione della nuova acciaieria OBM, in seguito realizzata.

Vennero convocati rappresentanti qualificati della vecchia acciaieria Thomas (operai, tecnici, capireparto, ecc.) che collaborarono a tutte le fasi, assieme ai progettisti. Ogni innovazione veniva discussa e analizzata sotto gli aspetti della sicurezza, ergonomia, efficienza, produttività. Solo dopo tutto questo, veniva dato l'ok. Gli incontri erano bisettimanali e si svolgevano nella sede del Consiglio sindacale di fabbrica.

Anche il reparto Agglomerato vide le sue maestranze impegnate alla sua ristrutturazione. In questo caso il problema da risolvere era l'eccesso di polveri che provocava la silicosi e le relative energiche proteste. Fu sotto suggerimento delle maestranze che vennero cambiati o spostati macchinari e costruite nuove paratie di protezione.

Gli operai stessi riuscirono a risolvere il problema connesso con l'ambiente impossibile: l'assenteismo (cosa mai riuscita ai responsabili del reparto).

Tutte le maestranze dello stabilimento, attraverso queste prese di fiducia e di responsabilità, affrontarono e ottennero una riforma efficace del sistema antinfortunistico e sulla medicina preventiva.

L'interesse per la salute portò il sindacato a intervenire attivamente anche alla costituzione di "unità sanitaria" nel quartiere di Cornigliano.

La rivista "Quaderni della Cgil Liguria" (aprile 1980), sotto il titolo: "Efficienza e democrazia: il caso del reparto Caf", diede notizia di uno studio accurato della situazione sociale di quel periodo, constatando "una notevole diminuzione della conflittualità e quindi delle ore perse per sciopero".¹ (1) oltre a benefici sul clima sociale della fabbrica.

L'insorgere della crisi

L'idillio non durò molto: la crisi della siderurgia e le nuove politiche nazionali sconvolsero i rapporti all'interno della fabbrica, dove inquietanti segnali di reazione riproponevano demagogici scioperi selvaggi, da una parte, e dall'altra pericolosi rifiuti delle conquiste democratiche appena avviate.

Erano gli anni della violenza e anche a Genova ci furono tristissimi episodi, tra i quali l'assassinio di Guido Rossa – sindacalista comunista – e la gambizzazione di Carlo Castellano – ex dirigente Italsider ed ex redattore de "Il gallo".

L'intransigenza, sempre più diffusa, chiuse le porte anche ai rapporti religiosi di fabbrica. L'annuncio della Messa pasquale del 1972, che sarebbe stata celebrata dal Cardinale Siri, provocò reazioni violente da parte della "contestazione cristiana" presente in fabbrica. Fu distribuita alle portinerie una "lettera aperta" nella quale si invitava il Vescovo a non presentarsi in fabbrica perché "persona non gradita", perché –

¹ Mirio Soso, *Metalmeccanici a Genova – Esperienze dei siderurgici a Cornigliano 1954-1984*, Ferrari Editore 1999.

si diceva – non sosteneva la classe operaia.

Le maestranze si divisero tra molti favorevoli alla Messa e pochi in contrari. Anche il Consiglio sindacale di fabbrica prese posizione favorevole al Cardinale, cosicché la Messa assunse un aspetto più di sagra politica che di rito religioso.

Questo fatto spiacevole dette adito a ragionamenti più meditati da parte di cattolici attenti. Lasciato passare un po' di tempo, quattro amici di fabbrica – Beppe Arveda, Lino Foglino, Mirio Soso, Sergio Tedeschi – fecero circolare una lettera in cui, fra l'altro, si diceva che “la celebrazione della Pasqua non può essere una attrattiva popolare, ma va proposta a tutti i cristiani, a chi lavora, a chi è cassaintegrato o propensionato; deve però essere celebrata fuori dall'ambito del lavoro, non perché questo luogo è dissacrato, ma perché il sacramento celebrato in fabbrica, nelle concrete condizioni diventa segno di incomprensione e di contraddizione, anziché segno di riconciliazione nella prospettiva del Cristo” (la lettera fu poi pubblicata sul mensile: “Cristiani a Genova”).

Il ricordo che non muore

Nando è stato per me un educatore nel vero senso della parola: suggeriva, consigliava, ma poi rispettava pienamente la mia libertà.

Tutto il mio essere era radicato nell'eredità dei miei genitori: i vent'anni trascorsi da mio padre in Africa come operaio; la solitudine e le ristrettezze di mia madre, dalla quale avevo respirato una cristianità semplice ma essenziale. Queste le mie credenziali, quando, arrivato a Genova con il mio diploma, fui accolto ne “Il gallo”.

Qualcuno, molto più tardi, mi dirà: “sei stato fortunato”. Ed è vero, però ciò che ha determinato la mia vita piena è l'aver ritrovato nella fabbrica le mie radici e di aver continuato idealmente la vita operaia di mio padre.

Nando ha capito questo e mi ha insegnato a stare “dove la Provvidenza ti ha messo” perché questa è la “tua vocazione”.

Li chiamo ancora oggi “i miei operai”, quegli uomini con tute e mani sporche, temprati alla fatica, forse un po' grezzi e dal vocabolario ridotto, ma determinati e generosi. Erano schietti nel presentarsi, con poche speranze di carriera, ma saldi nei principi dell'impegno e del dovere.

“Il gallo” è stato per me soprattutto palestra di fede fuori dagli schemi delle consuetudini e dei compromessi. Fu tutto questo anche quando i contrasti con la Curia genovese si fecero pesanti. Per esempio, mi colpì e mi fece riflettere la lettera del Cardinale, che diceva: “Il gallo’ è maledico, con reale fondamento di falsità...”² E fu certamente dolorosa una obbedienza che comportava restrizioni e limitazioni. Pensavo che anche altri, nella Chiesa, si erano trovati nello stesse difficoltà.

A “Il gallo” si era aderito, da tempo, con mente e cuore all'evolversi del Concilio Vaticano e questa fedeltà fu riconosciuta e premiata. Fu proprio Padre Tucci, allora direttore della Radio Vaticana, che segnalò “Il gallo” come rivista attenta e puntuale alle attività conciliari, e a proporci alla stampa cattolica accreditata.

Tuttavia, Nando nel 1968, in occasione del raduno delle “Comunità di base” a Bologna, non si fece trarre nel vortice del facile entusiasmo, in alcuni casi, anche propenso alla disputa e alla polemica. Seguì sempre la strada della riflessione attenta anche se i tempi stavano cambiando.

²) Paolo Zanini, *La rivista IL GALLO – Dalla tradizione al dialogo (1946-1965)*, Biblioteca Franciscana editore 2012

Verso la fine del Concilio la Rai convocò a Roma la redazione per registrare un'intervista sul suo contributo alla grande assise romana. A Nando fu chiesto di illustrare i rapporti con il cardinal Siri. La sua totale lealtà e rispetto della verità, fece dire ciò che fino allora era stato taciuto. La registrazione rimase nel cassetto degli Studi Rai.

*Porto sempre con me questa dedica: **A Mirio, trovato chissà perché, e chissà perché in quel momento preciso; e ora per tanti versi compagno di strada; mentre ora si cammina tutti e due cercando il Cristo negli uomini e gli uomini nel Cristo. Nando***
(Natale 1969)