

Intervista a rappresentanti sindacali e ex rappresentanti sindacali della RSU IBM, Segrate svolta nel Gennaio 2020, nell'ambito del lavoro di tesi di dottorato della dott.ssa Ginevra Sanvitale in Storia dell'informatica presso l'Università Tecnica di Eindhoven

Partecipanti:

Ginevra Sanvitale (GS)

Valeria Bernardi (VB)

Francesco Fiaccadori (FF)

Renato Pomari (RP)

Alfio Riboni (AR)

Giovanni Talpone (GT)

GS: Per iniziare vi chiederei una breve presentazione sul vostro ruolo in IBM e nel sindacato.

FF: sono rappresentante sindacale fiom dal 2007, in IBM dal 2002 per la cessione del ramo d'azienda di consulenza di PriceWaterhouse a IBM. Al momento consulente informatico di IBM presso i clienti, il nome tecnico è "Application Architect", mi occupo di data warehouse, soluzioni big data. Sono anche rappresentante nel CAE, il comitato aziendale europeo, dal 2012. E poi vari incarichi nella RSU.

RP: sono arrivato in IBM da inizio 2003, anche io da un'acquisizione, e lavoro nell'amministrazione. Sono delegato sindacale Fiom, entrato nel 2003. Sono anche nel direttivo della Fiom.

GT: sono laureato in fisica, in IBM dal 1981, delegato sindacale dagli anni '90, in corrispondenza della prima crisi. anche io nel CAE. ho cercato di introdurre tematiche nuove, sia nel sindacato IBM che fuori. Sono entrato in IBM anche per un interesse un po' politico, cioè per questa azienda che negli anni '70-'80 era un po' anomala in Italia. Ho fatto vari lavori qui dentro, occupandomi sia di marketing che di cose più tecniche. Preparavo il profilo aziendale per i clienti, e con gli stessi dati preparavo anche il profilo sindacale.

VB: sono in IBM da tantissimo: sono entrata nel 1977, l'IBM era proprio un altro mondo. Io ero appena laureata in filosofia e siccome conoscevo l'inglese e svariate altre lingue sono stata assunta come traduttrice di manuali tecnici: i miei primi 5 anni in IBM sono stati su questo. Poi ho lavorato come programmatrice o "application development specialist", per sviluppare il sistema informatico interno della IBM. Poi ho fatto la consulente dai clienti per una decina d'anni, sempre consulente sullo sviluppo delle applicazioni, e negli ultimi 10 anni prima della pensione mi sono occupata di supporto tecnico alle vendite. specialista di prodotti per fornire informazioni ai rappresentanti. Sono stata assunta nel '77, a maggio. i primi 6 mesi sono stati di prova. All'inizio della primavera volevo iscrivermi al sindacato e non sapevo come fare: c'era una bacheca sindacale ma non conoscevo nessuno. Un giorno in mensa incontro un tizio che distribuisce dei volantini gli chiedo "ma come faccio per iscrivermi al sindacato?" e quasi mi sviene per terra perché non era mai successo. Era PB. all'interno dell'IBM, nonostante fossero anni ruggenti, era considerato strano iscriversi al sindacato, lo facevano "pochi sfigati". Sono stata nel sindacato per anni, nei primi anni '90 mi sono convinta di entrare nel sindacato quando sono state istituite le RSU.

GS: vi chiedo di raccontarmi della vostra esperienza di lavoro alla IBM, com'era l'ambiente, quali erano le cose positive o negative.

GT: alcune cose le so per sentito dire, le ho scoperte studiando l'archivio. Bisogna tenere conto che l'informatica nasce negli anni '50 ed è ancora circoscritta a pochi centri, banche e assicurazioni. È un'informatica che nessuno vede, in un certo senso. Io facendo la tesi di laurea a fine anni '70 ho usato le schede perforate. Era un mondo in cui l'elettromeccanica era ancora importante. Quello era il mondo di Vimercate, un mondo in cui gli impiegati stavano da una parte e gli operai da un'altra

VB: faccio un inciso. Vimercate a partire da metà anni '60. Perché prima la IBM era in via Tolmezzo a Milano.

GT: sì, quello era il mondo. E le lotte sindacali le facevano gli operai. Abbiamo cose stranissime in archivio, gli operai che si rivolgevano addirittura alla direzione americana quando erano trattati particolarmente male. Per esempio negli anni '50 ottengono un piccolo aumento per comprare il carbone per scaldarsi in casa -per dare un'idea di quel mondo. Però anche loro si sentivano parte di qualcosa di americano, di mondiale, al punto che mandavano gli auguri di compleanno a Watson. Gli dicevano: "i nostri dirigenti italiani non capiscono i nostri bisogni, caro Watson pensaci tu".

Poi il mondo operaio si è un po' addormentato, e nel '68 è venuto fuori il mondo impiegatizio. Un po' perché era lo spirito dei tempi, un po' perché era stata costruita la sede qui a Segrate -non questa, quella vecchia bruciata poi in un incendio- e questa cosa aveva sconvolto perché il mondo degli impiegati era un mondo milanese, e per questi milanesi dovere uscire dalle mura della città e dover venire nelle lande desolate di Segrate ha suscitato un po' una ribellione. E la prima lotta sindacale è stata proprio per avere le navette. C'è stato un periodo in cui giravano per tutta Milano. Era stata conquistata anche più elasticità d'orario, e una serie di benefici dovuti al fatto che la gente era terrorizzata di doversi muovere da Milano a Segrate.

Gli stipendi erano alti. infatti io ho fatto in tempo a vederli scendere. Ma negli anni '80 erano vergognosamente alti, e soprattutto lo spreco era qualcosa di incredibile. Cito solo un esempio, uno dei miei primi lavori fu di fare una presentazione, ai tempi si facevano su fogli di carta. Sono stato a Roma una settimana con il mio rotolo di fogli, e non si è presentato nessuno. E io sono stato pagato una settimana all'Hotel Fori, sui fori imperiali, con cifre spaventose, ed ero imbarazzatissimo perché per una settimana non ho fatto nulla. Chiedevo al capo che mi ospitava "fatemi fare qualcosa, anche le fotocopie" perché mi sentivo assolutamente inutile. Ma per loro era normale, un mio collega ha fatto la stessa cosa a Trieste. Anche lì pagato per la stessa presentazione a cui non si è presentato nessuno. Oppure un'altra volta, questa è stata l'avventura più assurda, avevo bisogno di un pezzo di software dagli americani, che non ce lo mandavano da mesi e ci serviva per finire un lavoro. Allora il mio capo mi manda a Washington. Sono stato 3 mesi e il mio lavoro consisteva nel fatto di andare in questo ufficio a chiedere se il software era pronto. E non l'hanno preparato: dopo 3 settimane in cui ogni 3 giorni andavo lì, "toc toc, is it ready? is it here?" non era pronto. Quindi ho fatto 3 settimane di vacanza a Washington pagato da IBM, sempre in un bell'albergo. Per dire questo era il mondo.

Questo spiega da una parte perché i nostri colleghi avevano una puzza sotto il naso incredibile verso il resto del mondo, e ovviamente fare il sindacato era una cosa incredibile. Cito un altro esempio. Tra fine anni '70 e inizio '80, un mio capo ha scritto un libro sul linguaggio di programmazione Fortran, che tra l'altro io avevo usato per la tesi all'università. Scritto malissimo, lui stesso aveva confessato di aver scopiazzato e tradotto malamente una serie di manuali americani. Ma non c'era niente in italiano su questa cosa, quindi non dico che è diventato ricco, ma un appartamento se lo sarà comprato. Questo per dire che l'Italia era completamente sprovvista rispetto a questo mondo. Quindi l'IBM era un qualcosa di

ammirato anche nei suoi aspetti deteriori francamente, perché poi il tipo di informatica che prevedeva non era poi così adatto alle aziende italiane. Perché le aziende italiane sono piccole e agili, nel bene e nel male, e l'IBM ragionava per grandi strutture stabili. Il problema è che IBM si rifiutava in qualche modo di affrontare seriamente il problema del mondo delle imprese italiane. Questa è sempre stata una costante. Per esempio è stato sviluppato dagli italiani un software, fatto bene, che però era visto abbastanza male dall'IBM mondo perché era un'anomalia locale. Si chiamava Applicazioni Contabili Regionali (ACG), ed era molto apprezzato dai clienti italiani perché era un sistema piccolo adatto alla dimensione dell'impresa italiana. Ma non era stato accettato a livello mondiale, infatti era stato istituito solo in Italia, in Spagna e forse qualche paese del Sud America.

Durante la trasformazione degli anni '90, è successo un altro episodio che secondo me rappresenta molto bene questa atmosfera. E tra l'altro dentro questo discorso c'è la differenza tra multinazionale e impresa globale. Cioè l'IBM fino agli anni 90 era una multinazionale, poi è diventata un'impresa globale. L'impresa multinazionale è fatta da N imprese, con un padrone americano molto chiaro, con degli standard mondiali molto definiti, ma anche con una certa autonomia locale, diciamo imprenditoriale: c'è un pezzetto di imprenditoria locale. Nell'impresa globale no: la globale non riconosce nessuna imprenditorialità locale, è tutto gestito dal centro. Cito questo episodio: un gruppo di miei colleghi avevano sviluppato un modello econometrico dell'economia italiana proprio per prevedere lo sviluppo del mercato dell'informatica nell'Italia e in particolare nelle piccole e medie imprese. E funzionava bene. L'IBM mondo aveva invece fatto un'altra cosa, standard però: funzionava per tutti i paesi del mondo mettendoci i dati dentro. Ovviamente funzionava peggio di quello fatto a posta per l'economia italiana. Li hanno obbligati a buttare via quello italiano e usare quello mondiale. Questo è il tipo esempio di passaggio da un'impresa multinazionale a un'impresa globale. L'impresa globale non tollera devianze locali. Dal loro punto di vista è anche comprensibile: diventa difficile da gestire se ognuno ha una cosa diversa.

[Arriva Alfio Riboni, gli viene chiesto di raccontare il suo ruolo in IBM e nel sindacato]

AR: sono stato assunto il 22 dicembre 1976 e praticamente ad aprile '77 sono stato eletto in quello che allora era il consiglio di fabbrica della IBM Italia. Eravamo ancora nella stagione dei consigli, quindi la storia della RSU avviene molto successivamente. Con un cambio più di forma che di sostanza, perché il Consiglio di Fabbrica veniva eletto direttamente dai lavoratori, prevalentemente per reparto. Ma nel nostro caso in quel periodo la IBM era in una fase di espansione occupazionale forte, quindi il delegato in qualche caso era di reparto, in qualche caso era di settore, in qualche caso era di filiale. Quindi diciamo che era un elettorato un po' più vasto di quello del reparto in senso stretto. Entro in Consiglio di Fabbrica e da lì inizia la mia storia in IBM, finita nel 2014. Prima nel consiglio e poi in RSU, con funzioni anche abbastanza importanti da un certo punto. Dall'82 in poi ho fatto parte quasi ininterrottamente del direttivo della FIOM-CGIL di Milano. Ho lasciato quando ho lasciato la società per coerenza con quanto sempre detto: avanti i giovani.

Ho fatto per tanti anni l'amministrativo, fino a che avendo responsabilità nazionali nel sindacato e in IBM diciamo che negli ultimi 15-20 anni mi sono occupato prevalentemente del sindacato. Quando sono entrato nel Consiglio di Fabbrica mi hanno scaricato addosso una vicenda che si trascinava da mesi, se non da qualche anno, che riguardava delle cooperative di facchinaggio che operavano prevalentemente in via Tolmezzo. I facchini operavano in IBM ma non erano dipendenti. Nasce da questo una vertenza storica che prevede loro assunzione, poi però non perfezionata: abbastanza una patata bollente per un nuovo arrivato come me, anche se poi si è conclusa bene la vicenda.

Allora c'era a livello milanese una relazione abbastanza stretta con le altre aziende di informatica che operavano a Milano. Quindi c'era la Amdal, la Honeywell poi diventata Honeywell-Bull, c'era un pezzo di

Olivetti. Si tentó di mettere in piedi a livello milanese un coordinamento di queste aziende. L'obiettivo era quello di intervenire sulla loro politica industriale, tutte grandi multinazionali USA, che operavano in Italia senza però dare nessun contributo di natura importante rispetto quello che era il tessuto industriale italiano. Questa cosa è andata avanti per anni, poi la Olivetti ha avuto vicende disastrose e lo stesso dicasi per l'Amdal e per la Honeywell. La IBM ha avuto una evoluzione per cui a metà anni 80 siamo arrivati a essere circa 17mila dipendenti in Italia, e oggi quanto siamo? 4500? Il disastro si è concretizzato nel '93 con la prima procedura di licenziamento collettiva. In quel momento diciamo che c'è stata una evoluzione, si sono formate rappresentanze sindacali oltre che nello stabilimento di Vimercate anche nella vecchia fabbrica in via Tolmezzo, e c'era anche una storia precedente legata alla commissione interna, parliamo degli anni '50 per intenderci. Si è formata una rappresentanza sindacale a Roma, che era l'altra sede di un certo rilievo dal punto di vista di occupati, e in una serie di filiali (Firenze, Bologna, e nel Veneto parecchie: Verona, Padova, Bolzano, Trento, Venezia) e c'erano 3 centri scientifici importanti (Venezia, Bari, Pisa). Ci fu un grosso lavoro di contatti, relazioni eccetera che portó alla creazione di un coordinamento nazionale che prima si chiamava coordinamento di consigli di fabbrica IBM Italia Spa, poi con l'evoluzione della democrazia sindacale in Italia e in particolare nei metalmeccanici, diventò coordinamento nazionale delle rappresentanze sindacali unitarie in IBM Italia. e da lì sono nate vertenze, iniziative, pubblicazioni.

Tra le iniziative, oltre alle vertenze aziendali, una delle prime a metà degli anni '70 venne coordinata dalla FIOM nazionale e riguardó appunto le aziende di informatica che ho nominato prima. Questo lo ricordo perché ci fu un cartello, un tacebao lo chiamavamo, che aveva come titolo "la banda del cervello", che era ironico rispetto al cervello elettronico ed era il lancio di un'iniziativa di contrattazione integrativa aziendale nelle aziende di informatica importanti prevalentemente sul territorio di Milano (Amdal, Honeywell, Olivetti e quant'altro).

VB: volevo tornare indietro alla domanda su com'era lavorare in IBM, parlando di cose meno sindacali e un po' più di ricordi personali. Quando sono stata assunta nel '77, diciamo che l'IBM non era il mio ideale. Mi ero laureata in filosofia, non volevo insegnare ma comunque bisognava trovare qualcosa da fare e i filosofi non erano troppo ricercati sul mercato. Mi hanno infatti assunta come traduttrice. Ricordo che in quegli anni lì l'informatica era davvero in Italia qualcosa di strano e misterioso. Come se qualcuno oggi dicesse lavoro per l'intelligenza artificiale, ma molto di più. Qualcosa di molto esoterico in qualche modo, di culturalmente strano e anche al tempo stesso affascinante, era lavorare nel futuro praticamente. L'IBM era la più famosa in assoluto, era il nome che veniva in mente a tutti. Anche i miei amici e conoscenti di più svariato genere e tipo, questo forse più verso la fine anni '70 e primi anni '80, mi guardavano con un'aria come dire "ma allora tu lavori in un posto in cui guadagni tantissimo, hai tutti i benefici di questo mondo, è un mondo del futuro incredibile!". Era considerato un privilegio, in qualche modo. E il fatto è che in quegli anni l'IBM era molto ricca, come diceva Giovanni sprecava i soldi in una maniera indescrivibile e incredibile. Proprio verso la fine degli anni 70 nascono i primi computer, non personal ma più piccoli, che erano i primi con i video. Erano solo dei terminali in realtà, però era considerata una cosa insolita, perché la maggior parte della gente girava con le schede e poi stampava i tabulati. Se andando in giro ti cascavano le schede per terra poi rimetterle in ordine per fare funzionare il programma era un casino. Invece con il video era tutto più ordinato. E io ho cominciato a lavorare con questo computer qua ed era insolito. Dicevo: "io lavoro con lo schermo" e tutti mi guardavano e dicevano: "ma no, con lo schermo e non con le schede?". Erano i primissimi di questo tipo. L'IBM guadagnava tantissimo, anche in Italia, nonostante ci fosse questa tendenza stranissima: tutti la discutevano e ne parlavano, ma non si riusciva a capire perché se il resto del mondo andava male in Italia la IBM andava benissimo; se il resto del mondo andava benissimo in Italia era un momento di crisi. E succedeva sempre così.

GS: in che modo i neo-assunti venivano introdotti nell'azienda?

VB: c'erano due centri d'istruzione qui in Italia, uno a Rivoltella del Garda in una villa bellissima sul lago, e uno a Novedrate, costruito ex-novo vicino a una villa antica. I neoassunti facevano 3 mesi di corso.

GT: e c'erano 3 aree: quella tecnica per i manutentori, quella per i sistemisti e quella per i rappresentanti

VB: c'era anche quella per gli amministrativi, ma era piú piccola, durava 15 giorni, le altre 3 mesi. molte aree si sovrapponevano

GT: si, quella per sistemisti e rappresentanti si sovrapponevano abbastanza, a volte si poteva anche chiedere di passare da un corso all'altro. !ui bisogna però descrivere cosa voleva dire: io venivo dall'università che avevo fatto anche risparmiando soldi, non venivo da una famiglia ricca. Mi sono trovato a dovermi comperare per la prima volta in vita mia una giacca, una cravatta, una camicia non bucata e mi trovo in questa sede a Novedrate. Immagina questa sede di vetro, in mezzo a una foresta. Con queste aule (poi le hanno sempre piú ristrette....) da cui d'inverno vedevi nevicare sugli alberi.

VB: io l'ho fatto d'estate il corso, e vedevo i picchi che picchiavano e gli scoiattoli che si arrampicavano sulle piante fuori dalla finestra.

GT: E la mensa la sera era con il cameriere in guanti bianchi che serviva a tavola. E questo qui era il corso base di gente non assunta, non so se rendo l'idea, altro che Gig Economy. Per 3 mesi.

AR: gli amministrativi, che erano i proletari dell'IBM, erano la bassa forza-lavoro, facevano 2 settimane a Rivoltella del Garda. Dove in realtà era piú come dire, una sorta di indottrinamento. Voi avevate un sacco di corsi tecnici e quant'altro. Noi dovevamo fare le fatture, le pagine di bilancio. In queste attività allora venivano assunti prevalentemente i diplomati, non i laureati. Per tutte le attività amministrative pescavano da diplomati, ragioneria etc., credo anche per i tecnici di manutenzione: i periti venivano dall'ITTI. E comunque il corso base amministrativi era 2 settimane in questa villa bellissima, che però non aveva la struttura di Novedrate. Dormivi negli alberghi intorno, la mattina ti portavano lí con il pulman. E prevalentemente, passati i primi 3-4 giorni in cui ti davano un'idea di come funzionano le pagine di bilancio, ci raccontavamo cosa faceva la IBM. Ci parlavano anche dell'impero del male, che era l'Unione Sovietica. Fatto in maniera molto velata, molto trasversale, dovevi saper cogliere. Però il tentativo era quello di capire diciamo l'orientamento cultural-politico di questi amministrativi. Anche perché chi aveva accesso alle pagine di bilancio e a certi database dei clienti aveva accesso a dei dati che in qualche caso erano anche critici. Poi per me è stata piú leggere perché io sono andato a fare l'amministrativo in un centro addestramento clienti, quindi ho visto poco di pagine di bilancio all'inizio. Anzi, perforavo le schedine di cartone da 80 caratteri.

GS: anche gli altri hanno notato questa volontà di capire gli orientamenti politici dei dipendenti?

VB: te ne racconto io una. Penso che per me non ha funzionato così, ma anche perché la RM era speciale. Per essere assunta ti facevano un primo colloquio, un test attitudinale. Io, siccome dovevo essere assunta come traduttrice, avevo un test scritto di inglese, un test orale di inglese, un secondo colloquio, un colloquio collettivo e un ultimo colloquio. Per cui erano qualcosa come le 5 e le 7 prove prima di essere assunta. L'ultima di queste l'ho fatto con la direttrice, era una donna, che diciamo era il

capo del reparto dove sarei andata a lavorare. Era una direttrice di livello abbastanza alto, c'erano altri direttori e capi sotto di lei. A un certo punto, durante questo colloquio, questa signora mi chiede testualmente: "Ma che cosa ne pensa delle multinazionali?", era il 1977, non so se rendo l'idea. E io, papale papale, ho risposto: "Beh, uno l'idea che ha è che sono delle piovre con dei tentacoli che girano in tutto il mondo". E lei mi ha guardata e m'ha detto: "per cui negativo?". "Beh si", ho detto. "E allora perché ci vuole venire a lavorare?" e io ho risposto, testualmente, "perché il nemico si studia meglio dall'interno". Mi ha assunta. La RM, poi è diventata dirigente

AR: io ebbi una domanda simile. Dunque, stava nascendo CL, Comunione e Liberazione. Anche io ho fatto 6 colloqui, circa. Al penultimo colloquio mi chiese l'ingegner P: "ma lei, cosa ne pensa di Comunione e Liberazione?", e io risposi: "mah, io auspico un incontro, una mediazione tra la cultura laica, al cultura religiosa, sono contrario agli scontri ideologici e quant'altro". Cioè dissi l'esatto contrario di quello che pensavo. Poi ci fu successivamente un ultimo colloquio. Allora, faccio un passo indietro. Io arrivai in IBM perché una mia amica mi disse: "ma perché non fai domanda all'IBM?" e io dicevo: "la IBM, che cos'è?", e lei: "mah, questa società che fa computer. Vai a Segrate, ti fai dare il modulo" e da lì iniziò la cosa. Ma io ebbi la sensazione che non ci fosse trippa per gatti, che non fossero interessati. E soprattutto con il ripetersi di questi colloqui io mi convincevo man mano, dicevo "questi qua mi stanno facendo perdere del tempo". Infine arrivai all'ultimo colloquio. Entrai, c'era l'ingegner P, che inizia a parlare. Io gli dico: "vabbe ingegnere però facciamo in fretta, sono già 6 colloqui!". E lui dice: "ma come, ma lei allora non si rende conto di dov'è!". E io dissi: "guardi io non so nemmeno cosa sia l'IBM, però io devo lavorare, non ho tempo da perdere. È già la sesta volta che mi portate qui. In tutto questo tempo mi sarei potuto cercare un lavoro vero". E lì si impressionò: "Un lavoro vero? Glielo lo diamo noi caro signore. Vada pure, si accomodi, le faremo sapere". E poi arrivò un telegramma e io lì ero convinto che fosse uno scherzo. Perché dicevo "ma chi è quel pazzo che assume una persona e le dice di presentarsi il 22 di dicembre?". Io arrivai all'addestramento clienti alle 9:30 di mattina del 22 dicembre. Andai dalla receptionist e le dissi: "io ho ricevuto questo telegramma, dice di presentarmi qui". E lei: "ma lei è sicuro che si deve presentare qui?". Cioè nessuno sapeva che dovevo arrivare il 22 dicembre. Per cui rimasi parcheggiato fino all'epifania in una scrivania segretariale.

GT: A proposito del discorso politico, io non l'ho subito tanto al corso base, ma quando entro nella sede. entro nei primissimi giorni, trovo un collega un po' più anziano. Allora c'erano ancora le BR che sparavano e avevano sparato a qualcuno. E lui "hai visto? li abbiamo fregati?". Io che ero di sinistra ma non ero scemo, dicevo "cosa? cosa è successo?". Questo gioco me l'ha fatto più volte, si era accorto che ero di sinistra e voleva mettermi alla prova. E questa provocazione era un po' scoperta.

GS: E in che modo l'informatica veniva vista dalla sinistra durante gli anni '70 e '80?

GT: l'atmosfera di quegli anni era di una certa diffidenza.

VB: beh, fascino e diffidenza direi.

GT: ci fu una ricerca fatta nel 1971 dal Club di Toma, sui limiti dello sviluppo, pubblicata dall'Etas Kompas. Era la prima volta che si vedevano i grafici fatti con il computer su quando si sarebbe esaurito il petrolio, il carbone, il rame, il ferro etc. Erano dati di quegli anni, poi smentiti dalla storia, ma era la prima volta che si usava il computer per qualcosa di importanza politica fondamentale. La sinistra attaccò violentissimamente questa ricerca, perché dissero che era una scusa per non dare aumenti agli operai. Io invece fui molto interessato a questa cosa qui dell'uso politico dell'informatica. Forse è una

delle ragioni secondarie per cui sono venuto in IBM. E mi è molto dispiaciuto che la sinistra invece di vedere il calcolatore come una contraddizione interna alla cultura capitalista, invece di vedere che c'era qualcosa che non funzionava, capire se aveva un limite quello che stava facendo, interpretò l'informatica nel modo più piatto e tattico possibile. Basti pensare alle pubblicazioni, per esempio su Controinformazione, che poi era la rivista teorica delle BR fondamentalmente, c'erano articoli molto critici contro le multinazionali, il computer, l'uso del computer per la repressione. L'atmosfera era un po' quella di una critica fortissima verso gli strumenti. Invece noi abbiamo fatto bene a cercare di vedere gli aspetti anche di quello che allora si era chiamato "l'uso parziale alternativo", cioè il fatto che i computer si potevano usare in altro modo. Ma adesso volevo tornare agli anni '80. In questo periodo si è creato nel sindacato un piccolo gruppo per indagare sull'immaginario legato alle aziende, all'informatica, alla competitività estrema.

VB: e sulla salute sia fisica che mentale legata all'uso del computer in generale.

GT: fu un tentativo di affrontare i temi sindacali da un punto di vista diverso, era un po' eterodosso rispetto al sindacato come l'ha vissuto Alfio, perché era ancora un sindacato abbastanza classico. Questo era un tentativo per fare un altro giro, un altro passaggio. Cioè rendersi conto di come funzionava questa struttura strana che l'IBM aveva costruito. Perché la IBM aveva inquadrato quasi tutti in diverse categorie: erano quasi tutti casi unici, e le persone non conoscevano i salari degli altri.

AR: IBM aveva un metodo sofisticatissimo per classificare le professionalità. Ogni mansione aveva un suo numero, e al suo interno ognuna aveva altre classificazioni, dipendenti anche dalla valutazione-intervista. Tutto questo faceva scattare un meccanismo retributivo infernale. Durato a lungo, finché IBM capisce che c'è un problema in questa teoria "scientifica": se tu ogni volta dai un aumento di merito, poi è irreversibile. Questo faceva lievitare le retribuzioni, anche perché la gente non stava 5/6 anni, restavano finché potevano. Quindi c'era un costo del lavoro talmente alto che poteva minare la competitività, anche solo mandando i tecnici in giro a installare i computer.

VB: questo succede da metà anni 80, prima facendo solo hardware i costi del personale erano risibili, quasi gratis.

AR: quando si inverte questa tendenza bisogna cambiare le cose.

FF: anche perché negli anni '80 la IBM non è più monopolista, mentre prima sì.

GS: tornando al rapporto con la politica, quali erano le relazioni tra sindacato, partiti politici, sinistra extra-parlamentare?

AR: il Consiglio di Fabbrica quando l'ho conosciuto io aveva alle spalle il movimento studentesco e poi tutta la scia della sinistra extraparlamentare. Questa onda aveva prodotto il fatto che un importante numero di giovani studenti che avevano finito le scuole (superiori o università) arrivavano nel mondo del lavoro con questa impronta. Nel mio caso era eccessivo perché per me è stato proprio il sindacato il giorno dopo, nella mia testa non c'era altra possibilità. Per altri era meno persistente, ma insomma l'impronta era quella. Quindi quel Consiglio di Fabbrica era sostanzialmente composto da un nucleo di militanti del PCI, piuttosto ortodossi direi, alcuni venivano dalla vecchia Commissione Interna di Vimercate, quindi da una prima presenza di sinistra dentro la IBM. Per quanto riguarda Milano e le filiali, le altre persone venivano da Lotta Continua, Avanguardia Operaia, Partito dell'Unità Proletaria, cioè sinistra extraparlamentare. Questi due gruppi spesso e volentieri si contrapponevano dentro il Consiglio

di Fabbrica perché c'erano opinioni diverse su come si interpretava il sindacato, in particolare in un'azienda come la nostra che aveva caratteristiche particolari e in cui il sindacato non aveva la padronanza di due leve importanti. Che sono state quelle che hanno permesso l'espansione del sindacato soprattutto tra i metalmeccanici: La retribuzione e l'orario di lavoro. Noi non governavamo la retribuzione perché comunque la IBM ne dava molta di più di quanto potesse dare un contratto nazionale di lavoro o una vertenza. Né controllavamo l'orario in un'azienda che anche allora aveva un numero estremamente importante di lavoratori che non timbravano il cartellino. Un sindacato che non controlla retribuzione e orario di lavoro è fortemente limitato: la tua attrattiva verso le persone è molto limitata. Tanto è vero che nel sindacato la IBM era chiamata "riserva indiana", io mi arrabbiavo quando usavano questa terminologia. Quindi noi dovevamo trovare altri nodi, altre contraddizioni per affermare l'utilità della presenza del sindacato. E quindi la salute, la questione dei videoterminali.

VB: faccio un inciso. Erano i primi anni in cui si usavano i video e non si sapeva quanto potessero essere dannosi: la TV la guardavi da lontano, ma il video da molto vicino. Quindi si parlava della possibilità che un utilizzo continuo per molte ore al giorno potesse dare danni alla salute fisica, per esempio agli occhi e alla schiena, e poi eventualmente anche danni psicologici. C'era una letteratura che cominciava a nascere. Si inizia a parlare di progettazione del posto di lavoro: sedie ergonomiche, pause dopo ogni ora di utilizzo del videoterminale.

AR: sì, c'era questa battaglia per progettare il posto di lavoro, tutte cose che oggi sembrano ovvie, tanto che dopo parecchi anni l'INAIL obbligò la IBM a pagare per i danni da video terminali. E poi c'è il grande capitolo del controllo a distanza, in cui siamo stati i grandi precursori in splendido isolamento per decenni, e ancora oggi. Con vertenze che furono incredibili, con un accordo che credo non ha altri esempi per specificità e dettaglio. Poi adesso siccome il "telelavoro" lo chiamano "smartworking" aggirano gli ostacoli legali.

GT: per tornare alla domanda, questa è stata una maledizione costante del gruppo sindacale IBM: quello di non riuscire mai a capirsi con la sinistra esterna. Noi siamo sempre stati visti come qualcosa di eccezionale. Questo è sicuramente sbagliato negli ultimi anni, ma soprattutto ha reso impossibile al sindacato e alla sinistra di capire quello che stava succedendo. Invece di vederci come qualcosa che anticipava quello che sarebbe successo negli anni successivi, e qui si parla di controllo a distanza, si parla di telelavoro, si parla di organizzazione del lavoro, di strumenti come il sito etc., invece di vedere questo ci hanno sempre trattati come qualcosa a parte. E questo è stato un disastro perché invece quando poi è arrivata addosso la stessa situazione altrove...

GS: che cosa succede durante la crisi della IBM degli anni '90?

AR: Negli anni '90 iniziano a licenziare perché erano arrivati a un punto in cui le retribuzioni erano diventate assolutamente fuori mercato. per esempio una segretaria in IBM guadagnava quasi come un quadro in un'altra azienda. Questo in virtù di che cosa? In virtù del fatto che avendo ricevuto buone valutazioni negli anni comunque si arrivava a raggiungere retribuzioni che non si trovavano in figure professionali simili.

GT: c'è da dire anche che l'organizzazione del lavoro era una cosa abbastanza folle, per esempio dai clienti si andava con una squadra che c'era il rappresentante e magari 2/3 tecnici per una chiacchierata. Un conto è se hai commesse da milioni di euro, ma se sono cose più piccole e ogni volta ci vai in 4 chiaramente ti mangia molto margine di profitto. C'erano anche meccanismi interni del merito che non

abbiamo mai capito completamente, che probabilmente creava anche inefficienze e ridondanze di vario tipo.

AR: dal '93 parte la procedura di licenziamento collettivo

FF: la cosa divertente è che alla prima procedura la gente non ci credeva, assaliva i rappresentanti sindacali

GT: Alfio ha rischiato di essere picchiato fisicamente dai colleghi perché dicevano: "tu stai facendo una provocazione, la IBM non lo farà mai! Stai agitando un problema che non esiste". E invece poi l'ha fatto

FF: questo per dire la mentalità dei colleghi che venivano dagli anni '70: l'IBM era come la mamma

AR: sì l'IBM è la mamma, mi dá l'assistenza sanitaria integrativa, mi va a pagare le bollette, c'era un ufficio in cui andavi con le tue bollette e loro te le pagavano

VB: l'assicurazione dell'auto te la trattenevano dallo stipendio, facevano tutto loro. Si occupavano anche della tua pensione integrativa

AR: quindi la mamma è la mamma: una mamma a un figlio non lo butta in mezzo alla strada. Quando uso la parola "mamma" non la uso per esagerare, era proprio così. Oo ho avuto la fortuna di entrare in questa isola felice in cui c'è questa mamma che pensa a tutto, io non devo pensare a nulla. Ma come è possibile che questa mamma mi licenzi? Poi c'era questa idea per cui ognuno sentiva di reggere in piedi l'azienda. Infatti a queste riunioni partecipavano i livelli bassi, fino alla quinta, sesta categoria. Quelli sopra, essendo tutti degli scienziati, non pensavano che sarebbe successo loro niente. Poi è successo l'esatto opposto: tant'è che poi gli amministrativi non partecipavano, ma partecipavano gli altri. Ci fu tutta una fase in cui io ebbi vari epiteti, tra cui "visionario", "pazzo" eccetera, perché dicevo: "guardate che qui ci stanno licenziando!". Io avevo un occhio che guardava anche fuori, essendo anche impegnato nel sindacato internazionale, e vedevo tutti i prodromi.

GT: [rivolgendosi ad AR] io ho deciso di diventare delegato quando tu sei venuto a fare un'assemblea in cui ti hanno quasi picchiato. Poi non credo lo avrebbero fatto, ma era evidente che lui ne sapeva di più di questi. Loro avevano delle fantasie e lui aveva una competenza. E poi la gente non si rendeva conto di cosa fosse una vertenza: pensava fosse una cosa a tarallucci e vino con l'azienda. Non si rendeva conto di cosa succedeva in assolombarda durante una trattativa. Pensavano che i rapporti fossero salottieri con l'azienda.

AR: oppure non avevano l'idea dello sciopero a oltranza. Avevano un'idea per cui si passa dalla totale filo-aziendalità alla radicalità più estrema. Non si rendevano conto che con lo sciopero a oltranza se il padrone resiste un minuto più di te ti frega. La cosa intelligente non è lo sciopero a oltranza, è organizzare le lotte in modo che col minimo sforzo si ottiene il massimo risultato. Per esempio: se noi blocchiamo il centro di calcolo a Segrate noi blocchiamo l'azienda. Non abbiamo bisogno di fare lo sciopero in tutta la azienda.

GT: ecco facendo un po' di storia, fino agli anni 70, anni 80, il centro di calcolo che c'era qui a Segrate era fondamentale: se si fermava quello si fermava l'azienda e anche le banche e le aziende che da esso dipendevano perché allora erano ancora relativamente rari i mainframe. È cambiata ancora una volta l'impresa globale quando i centri di calcolo sono chissà dove, e le persone che li gestiscono sono chissà

dove. Per esempio al momento ci sono attorno a Milano tre, quattro centri di calcolo in capannoni abbandonati di aziende chiuse, che vengono ricondizionati e in cui poi vengono messe queste macchine. Non c'è nessuno se non le guardie giurate intorno. Se serve una manutenzione va una piccola squadra. E questi computer sono gestiti su 3 turni, da un turno europeo, poi da un turno americano e un turno asiatico. Potrebbe non esserci nessun italiano che gestisce queste macchine. Ecco questo è tipico di un'impresa globale di adesso. Negli anni 80 era tutto molto più fisico, c'erano per esempio per spedire i dati in America dei nastri che venivano lanciati su dei canali particolari e una gestrice che si chiamava la tape librarian. Quindi era ancora un mondo che seppur basato su bit era ancora simile a una fabbrica tradizionale: macinava dati, c'erano delle macchine in un posto, questi nastri che andavano, qualcuno che doveva montarli e smontarli. Era ancora un mondo per cui se si bloccava questo centro fisicamente si bloccava davvero l'azienda. Adesso sono macchine che in una qualche misura si autogestiscono.

AR: allora non avevamo una forza sindacale importante, ma solo con il centro di calcolo si poteva bloccare l'azienda. C'era solo da scaricare il peso salariale dello sciopero. Quando IBM capì questa cosa qui, siccome una delle rivendicazioni che noi avevamo fatto -facendoci del male- era che i lavoratori del centro di calcolo non potevano passare tutta la vita professionale lì, un bel giorno ci chiamò l'azienda e disse: “mi avete convinto, da domani corsi per questi, corsi per questi altri”. Spopolato il centro di calcolo, persa la forza che avevamo lì dentro. Sbagliato? no, da un certo punto di vista avremmo dovuto avere altri strumenti per coltivare le nuove generazioni che sono entrate.

GS: in che modo venivano organizzati gli scioperi?

AR: Io lavoravo a Monte Titano. C'erano una settantina di persone che ci lavoravano. C'eravamo io e PM che ci mettevamo davanti alla porta e non li facevamo entrare. Loro dicevano al capo “guarda che ci sono Riboni e M che non ci fanno entrare”, e il capo diceva: “va bene, allora finita così per oggi”. Questo succedeva nel piccolo. Nel grande, nella vecchia sede di Segrate, i picchetti erano fatti dal Consiglio di Fabbrica, da molti dei centri di calcolo, dalla FLM, da funzionari sindacali eccetera. Per cui alle 2 di notte ci mettevamo davanti ai cancelli e non entrava più nessuno. Quindi non è che si mobilitavano i lavoratori: si mobilitava questa avanguardia, se vogliamo chiamala così. E finché IBM non decise di fare lo scontro questa cosa ha funzionato. Ma a un certo punto IBM decise di fare lo scontro: la situazione iniziava a diventare tesa, complicata, con parecchie ore di sciopero. Per cui a un certo punto davanti ai cancelli della vecchia sede la direzione decide di organizzare le truppe contro il nostro picchetto.

GS: c'erano più persone nel picchetto o fuori?

AR: no, ce n'erano più fuori, molte di più, molte, ma molte molte [ridono tutti]. Comunque non c'è mai stata una grande mobilitazione dei lavoratori IBM. Tutt'al più evitavano di venire, o venivano prima. Diciamo che i nostri successi erano quando ottenevi che i lavoratori non si presentassero proprio. Poi questi mettevano ferie eccetera. Il massimo successo che riuscivi a ottenere era la sede vuota. Quando l'azienda decideva di cercare lo scontro, diceva: “tu non puoi prendere le ferie: o vieni a lavorare o aderisci allo sciopero”. Quindi in questo senso lo scontro lo decideva l'azienda, non noi. Noi decidevamo gli scioperi. Ma capisci che non poter decidere quando si fa lo scontro e quale è il terreno dello scontro è un handicap. Con il telelavoro diventa ancora più facile gestire questa cosa per l'azienda. Comunque ci sono stati periodi in cui quando è andata meglio abbiamo avuto anche 20% di adesione

VB: negli anni '70 però quando ci fu il trasferimento ci fu una buona partecipazione, io non c'ero ma me lo raccontavano. Quella forse è stata la lotta sindacale che ha coinvolto più persone, perché erano tanti quelli che venivano trasferiti e pochi quelli che ne erano contenti.

AR: con il Consiglio di Fabbrica che fece un accordo ideologico che chi poi l'ha dovuto gestire si è trovato con una bella grana. Se arrivavi tardi avevi un bonus mensile di 90 minuti di tolleranza. Nelle assemblee questa venne venduta come riduzione dell'orario di lavoro, quindi poi fu un po' complicato gestire le aspettative dei lavoratori e dirgli: "no, non puoi sempre arrivare in ritardo!". E così per asili nido e scuole materne: venne venduto che si faceva l'asilo aziendale, ma non era così. Alla fine fu dato un finanziamento al comune di Segrate che garantiva ai dipendenti IBM 10 posti all'anno per 10 anni, dal '75 all'85. L'altra cosa fatta è la cooperativa di consumo alimentare. C'era il problema della spesa: eri in mezzo alla brughiera e con gli orari che facevi tornando a Milano non c'era l'Esselunga aperta fino a tardi. Allora mettono in piedi questa cooperativa di consumo, una cooperativa evanescente, fatta da dipendenti IBM, che aveva ottenuto una palazzina in gestione vicina al lunapark dell'idroscalo. Davano la lista di prodotti, il lavoratore faceva l'ordine e poi il lavoratore passava a prendere l'ordine. Il risultato è che c'erano 4 vittime che si facevano un mazzo tanto a raccogliere e poi distribuire gli ordini, e alla fine fallisce tutto. Questi sono 3 pezzi di quel trasferimento da Milano a Segrate che aveva fatto una trattativa che all'apparenza portava a casa grandi risultati, ma in realtà era tutto da gestire.

GS: ma quindi, in generale, sembra che alla IBM si stesse bene negli anni '70 e '80. Alla luce di questo, perché voi e altri siete entrati nel sindacato?

AR: per quanto mi riguarda non mi sono mai posto il problema. Venivo da un'organizzazione profondamente marxista-leninista, che era il Movimento dei Lavoratori per il Socialismo, e quindi non c'era dubbio che dopo i 3 mesi di prova l'adesione al sindacato era quasi, non dico automatica ma come una naturale evoluzione. Anzi, era il partito che ti diceva anche in che sindacato stare.

RP: per me è lo stesso, mio padre era operaio in Pirelli e mi diceva quando studiavo "quando andrai a lavorare la prima cosa che devi fare dopo il periodo di prova è iscriverti al sindacato": era naturale. E il sindacato era la CGIL, non un altro.

VB: mio padre si è arrabbiato quando mi sono iscritta nel sindacato. Ma è una cosa culturale, non so come dire: tu lavori e quindi hai diritto al sindacato. Mi sembrava una cosa assiomatica, inevitabile. Nel momento in cui lavori devi anche essere iscritto al sindacato.

GT: per me, a parte che anche io ero di sinistra quindi era una cosa automatica, fondamentalmente quello che mi spaventava era la noiosa omogeneità della cultura qui dentro IBM. Un episodio: quando sono entrato, inizio anni '80, ho cercato la biblioteca. Mi aspettavo che un'azienda come IBM avesse una buona biblioteca. Ho girato per almeno un mese cercando una biblioteca tecnica a disposizione dei lavoratori, senza ottenere risultato. Poi ho trovato un delegato sindacale che mi ha detto: "ma perché la vuoi? Sì, te la faccio vedere". Mi ha portato nello scantinato e c'erano 10 libri, di cui mi ricordo ancora metà erano su concimi chimici in agricoltura, e due o tre testi giuridici.

VB: ma questo perché in Italia c'era la ULP, ti ricordi che bella biblioteca c'era?

GT: ok, però io ho incominciato a dire "ma se un'azienda non sente l'esigenza, anche come stimolo culturale per i dipendenti, di avere non dico una biblioteca di letteratura, ma almeno una biblioteca di

informatica, che azienda è?”. All'università avevo accesso a tutte queste riviste americane, per esempio Datamation. Ecco io mi aspettavo che ci fosse la collezione di Datamation, che allora era la rivista di informatica più importante che c'era. Ma non c'è niente. Quindi per me, oltre ai diritti, il sindacato era il luogo della cultura, del dibattito culturale, della gente che pensa in un mondo in cui non si deve pensare a nulla. E infatti io ho imparato forse quasi più informatica negli ultimi anni. Ho imparato a usare Excel facendo i conti per le RSU, e a un certo punto il mio ufficio aveva bisogno di qualcuno che sapesse usarlo e io ero l'unico. Questo per dire che questa azienda veramente si è vantata di una cultura che in larga misura non c'era.

GS: però quindi forse qualcosa succedeva quando le persone arrivavano qui. Dicevate prima che comunque molti arrivavano dal '68. E poi perché questa esigenza di cultura si è verificata in poche persone?

GT: intanto c'era una selezione, molte persone di sinistra banalmente non sono venute in IBM. Quindi c'era un filtro. E poi la gente cambia.

AR: poi c'è stato il riflusso. Quando ci sono persone che erano in Consiglio di Fabbrica e a un certo punto sono scomparse. Pur continuando a lavorare in IBM non hanno fatto più attività sindacale. Magari tenevano la tessera, però non partecipavano attivamente. Perché? Se posso usare una brutta espressione, fare attività sindacale qui dentro significa che tu spali merda. Poi dal '93 a oggi ci siamo occupati di licenziamenti collettivi, punto.

VB: parlando dell'atteggiamento verso il sindacato dei nostri colleghi, direi che è un po' schizofrenico ma forse neanche tanto. Negli anni '70 e '80, che io mi ricordi, la IBM era la mamma, e quelli del sindacato dei rompipalle che scassavano senza motivo. Facevano qualcosa di un po' interessante ma appena appena. “Fare uno sciopero per che cosa? Ma chi te lo fa fare?” Non avevi nessuna importanza insomma. Fondamentalmente la IBM si occupa di te. E tu le devi affetto, lealtà e tutto quanto. Con gli anni '90, lentamente, questo tipo di rapporto si è venuto incrinando. Prima certo si poteva parlare male della mamma, ma è pur sempre la tua mamma. Negli anni '90 questo si è interrotto, ma il sindacato non ha preso il suo posto. Succedeva questo: quando veniva fuori una procedura di mobilità la gente si spaventava e veniva a chiederti informazioni e aiuto, se si sentiva nel mirino si iscriveva al sindacato, scioperava con te e faceva le cose con te. Nel momento in cui non erano più nel mirino scomparivano. Era un atteggiamento squisitamente utilitaristico: del sindacato in generale non fregava niente, ma quando si sentivano in pericolo venivano.

GS: e invece qual era la condizione degli operai?

VB: dagli anni 2000 non ce ne sono più

AR: se parliamo del Consiglio di Fabbrica di Vimercate c'era una prevalenza di delegati di estrazione operaia che non erano più operai. Oppure erano “operai addetti a fare gli impiegati”, che è una battuta che girava. Anche perché le attività di produzione, definirle operaie era forse inappropriato. C'erano le camere bianche, forse un lavoro operaio molto specializzato. Infatti le qualifiche operaie sono andate quasi scemando. Se invece parliamo del resto d'Italia, c'erano le filiali e il commerciale: operai praticamente non ne avevi. L'inquadramento contrattuale classico era un fatto incidentale in IBM. Dovevano scriverlo, ma dal punto di vista della classificazione reale delle professioni era una roba

completamente diversa. Infatti noi tentammo di proporre una riforma dell'inquadramento unico su cui abbiamo versato lacrime e sangue.

GT: la racconto io in sintesi. È successo dopo, anni 2000, ma ha radici negli anni '70. Quello che succedeva è che i lavori stavano convergendo: c'erano persone che facevano lo stesso lavoro in IBM, in una banca, in un ministero. Non aveva senso avere N inquadramenti per funzioni identiche. Questo era grave soprattutto tra i metalmeccanici. Allora si rifletteva su come fare un inquadramento, anche perché ci rendevamo conto che anche in altre aziende non era rispettato l'inquadramento classico. Allora faccio una ricerca e scopro che nell'accordo metalmeccanico del '72 avevano create queste classificazioni basate sulla complessità del lavoro. Avevano tracciato una scala di complessità poi ribaltata su delle declaratorie, esemplificazioni delle descrizioni. Poi tutti leggevano gli esempi, che man mano diventavano obsoleti, senza leggere il pezzo di analisi della complessità. Quindi abbiamo pensato: togliamo gli esempi e usiamo l'analisi della complessità, adattandola ai tempi di adesso attaccando altre definizioni.

AR: il problema era che con tutti i loro livelli a un certo punto arrivavi per forza alla dirigenza, dove poi però perdi certi diritti

RP: molti erano dirigenti solo di se stessi, non avevano nessuno come subalterno

AR: non dimentichiamoci che l'inquadramento del '72 nasce dall'unità dei metalmeccanici, dovuta a certe condizioni politiche, culturali etc. Noi abbiamo cercato di rifarlo ma in un contesto diverso. Un'altra cosa su cui noi abbiamo sempre fatto guerre in IBM è la formazione: tu diventi obsoleto se non hai formazione. e dagli anni '90 in poi la formazione è il grimaldello per proteggere l'occupazione.

FINE PRIMA PARTE

[Valeria Bernardi e Giovanni Talpone vanno via]

SECONDA PARTE

GS: mi piacerebbe sapere qualcosa sul sindacato IBM internazionale

AR: c'è un prodromo, che è un'associazione internazionale chiamata IWIS, "IBM Workers International Solidarity", che era un'associazione promossa dal sindacato giapponese che aveva vinto una vertenza con la IBM Giappone. Cosa che aveva fruttato un patrimonio proprio in termini economici non indifferente, perché la IBM dovette pagare una serie di arretrati, spese legali eccetera. Per cui questi giapponesi lanciarono l'idea dell'associazione, a cui erano invitate tutte le forme associative di lavoratori, fossero o meno sindacati, presenti in IBM nel mondo. E fecero la prima conferenza di questa associazione a Tokyo, pagata completamente da loro perché avevano vinto questa causa che non so quanti milioni di dollari aveva portato a casa. Ci è andato qualcuno di noi. Poi diciamo che non era politicamente impegnativa, nel senso che la conferenza si concludeva con uno statement firmato da tutti i presenti che ribadiva una serie di principi morali, etici e quant'altro e tentava qualche volta di dare degli indirizzi dal punto di vista della contrattazione e dei diritti da portare in IBM.

Dopo l'esperienza del Giappone ve ne furono altre, io mi ricordo la Grecia, Atene. Poi se non ricordo male Stati Uniti, New Orleans. Poi ci fu Roma, che organizzai io. Diciamo che la presenza era volontaria, il paese che ospitava si assumeva le spese del soggiorno, strettamente solo per la delegazione che a quel punto veniva definita anche con dei pesi rispetto al numero di addetti nel paese che aderiva. Mentre invece gli ospiti si pagavano il viaggio e quant'altro. Ed è sempre stata un'esperienza molto interessante perché c'era un po' un protocollo consolidato. Ogni paese doveva portare una presentazione sulla situazione locale, che veniva acquisita dagli altri. Quindi si svolgeva un lungo dibattito sulle diverse realtà e problematiche, a cui partecipavano tutti. C'era la Spagna, il Portogallo, la Grecia, la Francia, la Germania, la Corea del Sud, l'Inghilterra: molti paesi. Questo dibattito era abbastanza interessante e anche piuttosto abbondante, e alla fine una piccola commissione provava a scrivere un final statement che poi veniva diffuso in tutti i paesi, e che conteneva appunto degli orientamenti. Quindi la conferenza proponeva di provare a fare una certa contrattazione piuttosto che un'altra. Ci fu anche un'occasione in cui venne dichiarato uno sciopero internazionale.

Questa esperienza dell'IWIS a un certo punto si concluse, un po' perché alla fine ripetevi un po' sempre gli stessi ruoli, le stesse situazioni, e anche perché ci fu una direttiva dell'Unione Europea per la costituzione degli European Work Councils, cioè i Comitati Aziendali Europei. Per cui bisognava mettere in piedi questa cosa qui, e quindi naturalmente si abbandonò l'IWIS. Fu un po' complicato perché allora bisognava fare riferimento a Parigi per tutte le risorse umane in Europa, lì c'era l'headquarters europeo. Quindi si avvia un comitato di negoziazione per la costituzione del sindacato europeo, dal '96, e nel '99 si costituisce il CAE.

FF: forse l'IWIS è sopravvissuta in un'altra forma: c'è questa "Global Alliance of IBM workers", che ha costituito Lee Conrad, un collega della IBM americano che era nel sindacato, anche se dentro IBM il suo sindacato non era riconosciuto.

AR: lui c'era anche durante il periodo dell'IWIS, però in effetti il suo era un sindacato clandestino. Tanto è vero che la distribuzione di volantini e quant'altro veniva fatto dai fedeli di una chiesa battista che c'era vicino alla sede della IBM ad Armonk. Infatti all'inizio lui non era noto a noi come Lee Conrad, ma come Barry McGuire, o qualcosa del genere. Usava uno pseudonimo perché voleva nascondersi. Credo che dopo lui si sia palesato perché uscito da IBM e quindi aveva ancora contatti dentro. A quel punto lì c'era anche un sindacato dei lavoratori di colore che era molto forte nella IBM, ed era formalmente riconosciuto.

FF: la situazione del CAE è un po' complicata, perché alla fine vengono al pettine culture sindacali completamente diverse. Ci sono 3 gruppi: Europa del Sud (Spagna, Francia, Italia); poi la tradizione Nord europea di co-gestione; e poi quelli che non appartengono al sindacato, tipicamente dall'Europa dell'Est (Polonia e Ungheria per esempio) o in Inghilterra. L'IBM comunque vive l'Europa come un problema quando ci sono queste ristrutturazioni locali, proprio per la presenza del CAE e dei sindacati. In India o America licenza e basta.

GS: e nell'IWIS si sentivano queste differenze tra i vari stili sindacali?

AR: prendiamo per esempio la Germania nell'IWIS: c'era la IGMetall, che in IBM era un sindacato di ultra minoranza, perché il sindacato "ver.di" era più grande. Quest'ultimo era il sindacato dei servizi, che definire filoaziendale sarebbe un eufemismo, e non partecipava all'IWIS. Quindi tu sentivi meno di oggi la differenza col sindacato tedesco, ma perché quello che veniva alle riunioni dell'IWIS comunque era più vicino a noi. In Franca c'era la FDT, la CGT e il "sin quadre". CGT di ispirazione comunista, la SGT social qualcosa, e il sindacato dei quadri. E loro partecipavano tutti e 3 all'IWIS. Poi c'erano 4 sigle strane in giro per la Francia, ogni tanto cambiavano, ma non partecipavano probabilmente per problemi economici. La Corea è fuori dall'Europa. Gli austriaci hanno partecipato poco. I paesi dell'est non c'erano. C'erano il Portogallo e la Spagna. In Spagna c'era la "commissione obrera", quindi molto simile a noi. In Portogallo c'era un sindacato che ha partecipato a due riunioni, poi non più, forse perché quello che partecipava ha lasciato la IBM. Però si, diciamo che le differenze erano inferiori. Ma l'anima dell'IWIS aveva certe caratteristiche, per cui chi era molto differente non veniva proprio.

Ricordo che i tedeschi erano bravissimi con la country presentation. Poi però si arrabbiavano perché volevano un template uguale per tutti, e se ci aggiungevi cose dicevano: "ah no, questo non si può fare", e allora noi dicevamo: "va bene se la mettiamo nell'allegato?" e allora dicevano ok. Quindi mettevamo l'allegato, che però non era pubblicato in tutti i paesi d'europa, era a tua discrezione se pubblicarlo o no. noi lo pubblicavamo, loro no, e finché non è arrivato Internet nessuno ne sapeva niente. Quando c'è stato internet sono cominciati i problemi, perché allora qualcuno gli diceva: "ah, e questo perché voi non l'avete pubblicato e gli italiani si?" perché noi pubblicavamo proprio tutto, e questo dava un po' fastidio.

G: secondo voi c'erano differenze anche a livello di cultura aziendale locale? vi sentivate come parte della stessa IBM o si registrava una specificità nazionale?

AR: la caratteristica era uniforme: IBM si comportava ovunque nello stesso modo. Le politiche aziendali arrivano da Harnock e si ripercuotono in tutte le filiali dei paesi del pianeta. Poi poteva esserci qualche peculiarità. Gli unici che facevano la differenza erano i giapponesi. Perché i giapponesi erano prima giapponesi, e poi dipendenti della IBM. Tant'è vero che gli hanno fatto causa prima che facessero la prima conferenza IWIS. Tutto il gruppo dirigente della IBM Giappone fu commissariato dagli Stati Uniti. ma falciato proprio, fino ai livelli intermedi. E mandarono gli americani a gestire la filiale giapponese. Il Giappone è l'unico caso di un paese in cui un numero importante di lavoratori ha aderito a quel sindacato e tramite quel sindacato ha fatto causa a IBM. Che a IBM è costata davvero una cifra spaventosa. Quindi immagino che, oltre a spese legali e quant'altro, i lavoratori hanno lasciato una parte al sindacato. Ma a parte il Giappone, per cui io prima sono giapponese e poi lavoro all'IBM, non c'erano grandi differenze nella cultura aziendale: in Italia un lavoratore non ti avrebbe detto "sono italiano e poi lavoro alla IBM".

FINE SECONDA PARTE