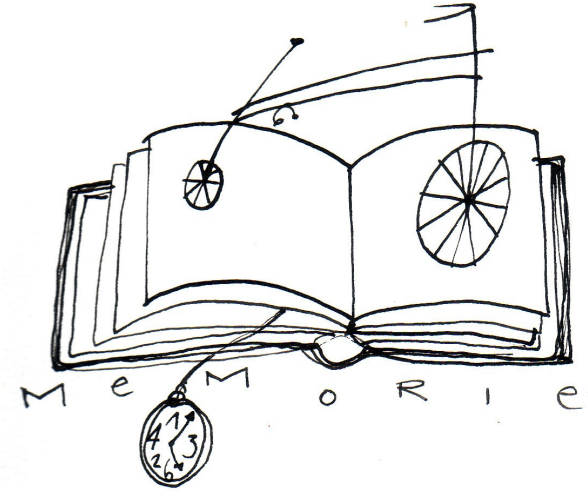
Collana



Testimonianza di Giuseppe Perini

Raccolta da Tiziana Calzà

Mnemoteca del Basso Sarca (TN) © 2007-2008

Sono entrato a lavorare alla Hurth nel 1978, ma fin dai quattordici anni avevo fatto esperienza di lavori estivi presso gli artigiani della zona e subito dopo il militare avevo lavorato per circa un anno presso l'officina Pellegrini Guerino, ora officina Parisi.
Non posso fare a meno di ricordare la fortuna di aver lavorato a fianco di Zucchelli Umberto, ex operaio Caproni, dal quale ho imparato tanto.
Ricordo con precisione il mio primo giorno in fabbrica, era il 16 ottobre, mi affiancarono un operaio esperto, un certo Menotti di Tenno e mi misero davanti ad una macchina dentatrice, ero talmente entusiasta che è venuta sera senza che me ne accorgessi.
Conoscevo la vita della fabbrica perché ci lavorava già mio padre Vito, che me ne parlava sempre, mi ero documentato, avevo letto libri, per cui sono partito con la massima disponibilità anche se assunto con un ruolo inferiore al mio diploma e alla mia esperienza. Non me ne sono mai fatto un problema, davo tutto quello che potevo dare, e in breve mi hanno promosso assistente poi gradualmente caporeparto, capo turno.
Ricordo che in quel primo periodo gli operai che lavoravano con me facevano grandi scommesse sul mio conto, se sarei o meno riuscito a risolvere i problemi tecnici che si presentavano, perché essendo il più giovane ed assunto da poco tempo sembrava loro impossibile che ce la facessi.
E invece ne ho dovuti bere tanti di caffè che nemmeno mi piacevano, perché le vincevo sempre!

Ho lavorato a turno, tanti anni, fino al 1990 quando ho prospettato all'azienda l'intenzione di cambiare, perché nel frattempo mi ero sposato, volevo cambiare orario, guadagnare qualche soldo in più e ne avevo l'occasione poiché mi avevano fatto proposte interessanti dove avrei potuto fare esperienze nuove.

Lo stabilimento Hurth a Linfano

Proprio quando manifestai l'intenzione di andarmene, Hurth mi promise che mi avrebbe affidato un progetto nuovo, quello di avviare la Hurth Marine Gear e puntuale come un orologio svizzero, di lì a poco mi convocò e mi affidò questo compito.

Anzi nell'ultimo anno e mezzo alla Hurth mi diede un ruolo più libero dalla produzione, più legato ad aspetti tecnici, come responsabile dei nuovi investimenti per le attrezzature, andavo a fare i collaudi di macchine anche all'estero, introducevo sistemi di

lavoro nuovi in azienda; un'esperienza che mi è tornata poi molto utile.

E' stato un periodo molto interessante e appagante dal punto di vista creativo personale, mi potevo sbizzarrire e dare il mio contributo alle attività di produzione.

Ed ecco che mi trovai a far nascere la Hurth Marine e mi colpisce il fatto che trent'anni dopo ho ripercorso le orme paterne.

Ne parlavo con lui e gli dicevo: "Sto facendo lo stesso percorso che hai fatto tu quando siete passati dall'Aeromere alla Hurth, come te devo curare il trasloco di un'attività esistente in Germania, quindi importare la tecnologia, i disegni, le prescrizioni, le stesse macchine riavviandole in un'altra sede, con tutte le peripezie connesse al nuovo personale da addestrare, alla nuova locazione, al bisogno di non perdere le conoscenze che già ci sono adattandole ad una nuova realtà". Entrambi abbiamo vissuto le stesse preoccupazioni, le stesse difficoltà: smontare e rimontare impianti, non trovare più certi pezzi, doverli sostituire con pezzi nuovi non direttamente interfacciabili.

A questo proposito ricordo un fatto curioso: una fresatrice a controllo numerico aveva perso la memoria dei dati macchina.

A Monaco l'azienda era tutta smantellata, non sapevo che fare, conoscevo una delle figure storiche del posto e ho chiesto aiuto. "Ci dovrebbe essere un CD che contiene i parametri di questa macchina, ma non riusciamo a scovarlo." Lui mi dice: "Ho visto un

CD per terra in un ufficio vuoto. Te lo metto sul camion, domani verifica se per caso è quello che cerchi!”

La fortuna ci ha aiutato, l’indomani abbiamo verificato che era proprio quello che mancava!

La Hurth Marine

Abbiamo superato cose che sembravano insuperabili, tirando fuori tutto quello che la fantasia e la creatività ci permettevano di fare.

Nell’azienda di Monaco la nostra produzione era inserita in grandissimi capannoni. Qui abbiamo avuto la possibilità di ridisegnare le isole di lavoro in modo più razionale e compatto.

Per fortuna abbiamo fatto la scelta di coinvolgere i nostri dipendenti già prima del trasloco, li abbiamo mandati a Monaco,

sono stati disponibili a fare tre mesi di trasferta per imparare il montaggio, così le linee di montaggio le abbiamo spostate con il loro aiuto e sono stati un valido supporto, affiancati solo da un paio di persone dalla Germania.

A differenza del passaggio da Aeromere alla Hurth, noi abbiamo spostato l'attività in un momento fallimentare per la casa madre, quindi il rischio più grande era quello di perdere le conoscenze specifiche e non avere più il collegamento con i vecchi esperti. Questo ci ha fatto soffrire un po', ma abbiamo sopperito con l'addestramento dei nostri nei tre mesi di trasferta. Uno sforzo determinante arrivato fino al trasloco degli impianti compreso carico e scarico dei camion.

Finita la nuova sistemazione abbiamo cominciato le assunzioni, eravamo molto condizionati perché non potevamo attingere alla Hurth che aveva bisogno di personale per se stessa, inoltre dovevamo assumere almeno un 50% di persone derivanti da cassa integrazione o da mobilità, e in quel periodo non c'era molta offerta di manodopera. Abbiamo fatto un mix di giovani e anziani e una scelta innovativa di assumere donne; per una strana pubblicità era sembrato che questa azienda dovesse assumere ottanta donne, ho dovuto analizzare ben 950 domande!

Invece me ne servivano in realtà solo quattro, allora abbiamo adottato il criterio di preferire le persone che volevano il part time, potendo così assumerne otto a mezza giornata, a turno alternato. Una cosa vista positivamente perché permetteva di inserire le

donne in un ambiente, quello dell'industria meccanica, tradizionalmente di soli uomini. In più il personale femminile, lavorando part time poteva conciliare il lavoro con la famiglia. Una formula che abbiamo mantenuto.

Impieghiamo 150 persone, 100 direttamente nella produzione, 50 impiegati. Gli impiegati sono tanti perché pur essendo piccola la nostra azienda offre servizio di un'azienda standard: progettazione vendite, acquisti, ricerca e sviluppo.

Lavoriamo per le imbarcazioni da diporto che è un settore con un po' di margine di guadagno. Nello stesso tempo lavorando per il grande mercato americano, talvolta possiamo risentire negativamente delle vicende economico politiche, del dollaro che si svaluta rispetto all'Euro.

Stiamo cercando di mantenere i nostri livelli tecnologici molto alti in modo che i costi di produzione siano tali da non essere superati dai nuovi paesi emergenti.

Poi da Hurth Marine siamo passati a ZF.

Abbiamo vissuto una trasformazione che riguarda tante industrie nel post novecento: il cambio da un'azienda con una figura padronale direttamente presente, ad una conduzione societaria.

Eravamo abituati ad avere il padrone, Hurth, sempre molto presente in fabbrica; era una figura tipica, autorevole, faceva osservazioni, si faceva sentire, ma non è mai stata autoritaria, anzi nei lavoratori c'era la sensazione che fosse più corretto il rapporto con lui, che con il personale dirigente della fabbrica.

Tutti lo ricordano come una persona che quando interveniva aveva ragione e lo faceva per l'interesse dell'azienda, anche se ovviamente essendo il padrone, il suo capitale lo gestiva anche nel suo interesse privato!

Il gruppo della ZF è guidato da una forma statutaria, creata quando dalla famiglia si è passati alla società, che prevede che ogni stabilimento abbia una sua gestione privata del capitale, degli investimenti, delle spese, che non è finalizzata all'accumulo come farebbe una gestione privata del capitale, ma prevede che tutto il ricavato dell'attività venga reinvestito parte in espansione e miglioramenti dell'attività, parte anche in opere sociali.

Il nostro è un caso piuttosto fortunato. Pur non appartenendo ad una azienda privata, siamo passati ad una grande società che ha uno statuto con valori etici. Diverso che essere passati ad una società senza nome, una finanziaria attenta solo al risultato economico.

Sui disagi della condizione operaia credo mi sia servito il periodo della contestazione studentesca che allora era molto legata al mondo operaio; vivendo poi in fabbrica capivo le esigenze del mondo del lavoro e mi rendevo conto che al di là delle teorie bisognava operare dei cambiamenti.

Ero il "giovane capo", tentavo di introdurre novità: più ascolto degli operai, tentativi di organizzare il lavoro in modo meno pesante, meno monotono. Questi temi allora non erano ancora sentiti dalla dirigenza, mentre ora sono entrati nella mentalità di chi

gestisce una fabbrica; anche noi abbiamo cercato di togliere i lavori troppo ripetitivi, di attrezzare zone di lavoro in modo più confortevole, meno rischioso, abbiamo affrontato il tema della sicurezza nell'ambito del lavoro, il tema del cottimo sia individuale che collettivo, evitando i cottimi stretti legati ad uno schema matematico, per arrivare ad un coinvolgimento maggiore dell'operaio, facendolo partecipe del risultato finale sia economico che qualitativo, accettando suggerimenti, idee dagli operai stessi. Si è capito ed io ci tengo, che è necessaria da parte del gruppo dirigente, la capacità di affiancarsi alle persone, di vivere il ruolo non come in una situazione imposta e distaccata, ma che bisogna aprirsi ad una visione più coinvolgente.

Io ho potuto realizzare qui un progetto dall'inizio, senza i problemi di un'azienda che ha anni di esperienze alle spalle; se si parte da zero ci sono meno pregiudizi e si può impostare il rapporto con i lavoratori in un clima innovativo. In parte qui questo si è realizzato, anche se non tutte le persone hanno sempre voglia di far bene. Nonostante l'azienda promuova una certa cultura del lavoro, c'è chi aspetta le cinque per andare a casa, ovviamente non è tutto idilliaco.

Però si sono fatti passi avanti nel coinvolgimento delle persone, nell'informarli, nel costruire un'azienda dove tutti sono partecipi. Io sono il responsabile della sicurezza, ci credo molto, siamo un'azienda a rischio medio basso, un po' di rischio meccanico ma le macchine sono dotate delle sicurezze necessarie.

Abbiamo lavoratori stranieri nell'ordine dell'8%. Qualche caso di sofferenza c'è stato, nei normali litigi fra dipendenti affiora la questione della nazionalità, della cultura diversa. Noi cerchiamo di calmare e pacificare facendo leva sul rispetto di tutti. E' successo che qualcuno si sia sentito pregiudizialmente classificato e giudicato per la diversità di provenienza, ma cerchiamo di risolvere i conflitti.

Vorrei sottolineare altri collegamenti fra la storia della ZF e quella della Caproni, una storia anche molto personale.

La ZF in Germania è nata con la famiglia Zeppelin di Friedrichshafen sul lago di Costanza. Dico spesso ai nostri dirigenti e colleghi tedeschi che abbiamo delle storie in comune; sia il periodo che lo scopo dell'attività industriale erano i medesimi. Loro avevano costruito i palloni aerostatici i dirigibili, noi siamo partiti con Caproni che faceva aeroplani, perciò la nostra origine storica ha in comune il volo.

Emotivamente mi ha sempre preso il fatto di avere un legame personale a partire da mio zio Giuseppe Perini, che nell'epoca post aerei Caproni, nel pensare una riconversione industriale degli stabilimenti si era impegnato personalmente a trovare un'alternativa, inventando il motore del Capriolo.

Proprio ieri un signore mentre ero all'Ospedale da mio padre, mi ha detto di aver conosciuto il professore Cosimo Giannino che ha dato la prima formazione a mio zio, e ricorda che diceva spesso: "Non occorre essere ingegneri per diventare buoni progettisti!

Io conosco un ragazzo di Riva, un certo Giuseppe Perini, che da operaio ha progettato il motore di una moto".

Mio zio Giuseppe Perini con il suo Capriolo 50

Sono legato a questa storia anche se è lontana nel tempo.
Sono legato alla storia di mio zio che mi è sempre spiaciuto non aver avuto la possibilità di conoscere, e che ugualmente mi ha lasciato un'impronta, è stato una guida come stile di vita, come idee; sono legato alle vicende di mio papà che ha lavorato al suo fianco, ha seguito la trasformazione dall'Aeromere alla Hurth e mi ha sempre seguito aiutandomi in modo che mi è difficile imitare.

Ho sempre vissuto la mia storia come un’eredità impegnativa, uno stimolo che mi ha guidato nel fare, per essere all’altezza di chi mi ha preceduto.