

MARZO 2002

IL FOGLIO della PASTORALE

SOCIALE e del LAVORO di MILANO n. 123

SITO INTERNET: www.chiesadimilano.it/lavoro - POSTA ELETTRONICA: lavoro@diocesi.milano.it

Una riflessione sul dibattito in corso sullo “Statuto dei diritti dei lavoratori”

Si sta da tempo sviluppando un acceso confronto su una questione molto importante: il destino dell'art. 18 della legge 300 del 1970 detta “Statuto dei lavoratori”. In questo dibattito vanno tenuti però presenti il contesto e le motivazioni che hanno portato all'importante conquista sociale e sindacale, pena il non comprenderne la portata storica. Ci pare pertanto utile, seppur brevemente, richiamarli.

Il contesto. Il clima politico-ideologico, che pervadeva il Paese, si ripercuoteva anche nelle fabbriche e generava non solo divisioni tra i lavoratori, ma anche l'accanimento politico. Infatti, in alcune fabbriche si arrivò persino, da parte della dirigenza aziendale, all'isolamento dei militanti sindacali confinandoli in luoghi chiamati «reparti confino».

All'interno dei luoghi di lavoro veniva sistematicamente contrastata l'attività sindacale e si ponevano in essere atti discriminatori nei confronti di coloro che avevano o solo intendevano assumere compiti sindacali.

Nelle fabbriche, con la rapida e talora intensa riorganizzazione produttiva, determinata dalla introduzione delle prime nuove tecnologie e di più moderni metodi di lavoro, si andavano esasperando i ritmi di lavoro, ed insieme si avviavano i processi di dequalificazione, la riduzione degli organici, i trasferimenti, l'inasprimento della disciplina e la mortificazione di ogni intervento sindacale. In quella comune condizione di sfruttamento e di oppressione è nata spontanea, forte e convinta la solidarietà tra i lavoratori.

La vita di fabbrica aveva assunto aspetti talmente preoccupanti che le ACLI milanesi decidevano di effettuare un'ampia consultazione con un'inchiesta sulle condizioni dei lavoratori nelle aziende, dal significativo titolo «*La classe lavoratrice si difende*». I dati raccolti divennero “*Il libro bianco delle Acli milanesi*”. I risultati dell'inchiesta suscitarono un'enorme impressione in molti ambienti e gli echi positivi, che ne seguirono, fecero decidere alle Acli di inviare la documentazione, oltre che alle «Supreme Gerarchie Ecclesiastiche», alla Presidenza delle Camere, al Governo e alla Federazione Italiana della Stampa.

Le motivazioni. Tale decisione ebbe uno sviluppo interessante: in sede parlamentare, su proposta di due deputati aclisti, venne approvato un disegno di legge per condurre una «*Inchiesta parlamentare sulle condizioni dei lavoratori*».

Negli anni 1966-69 una serie di vertenze, in molte grandi fabbriche, fecero maturare una crescita del movimento operaio che prese coscienza, per la prima volta, dell'importanza dei problemi del lavoratore cittadino cioè: le riforme sociali. Iniziò così la fase dei rinnovi contrattuali in cui furono interessate tutte le maggiori categorie dell'industria. Si trattò di un movimento di grandi dimensioni su problemi e soluzioni non ancora rientranti nella normale prassi contrattuale, sia per i contenuti delle rivendicazioni (assemblea, delegati, consigli, salute, cottimi, qualifiche, orario di lavoro) che per le nuove modalità di lotta. I contenuti, i metodi e gli strumenti caratterizzarono e dettero il significato più profondo all'«*autunno sindacale*» del 1969.

Da una parte c'erano i risultati dell'inchiesta parlamentare. Dall'altra parte si riuscì a sviluppare una esaltante azione sindacale che vide protagonista politico la classe lavoratrice. Questi furono gli elementi favorevoli per l'avvio del dibattito parlamentare sul disegno di legge presentato del Ministro del Lavoro On. Brodolini, e la rapida approvazione della **Legge n. 300** (20 Maggio 1970).

Sulla legge, infatti, si realizzò un significativa convergenza di molte forze politiche e ancora oggi resta importante per due ordini di motivi.

Da una parte la legge veniva a ratificare, ufficialmente, l'ingresso del sindacato in fabbrica.

Dall'altra parte si dimostrava come alcuni contenuti propri del movimento sindacale potevano diventare oggetto concreto di conquiste all'interno delle Istituzioni.

I metodi antidemocratici dominanti sui luoghi di lavoro, in particolare nelle grandi fabbriche, sono stati determinanti per la stesura e l'approvazione di alcuni articoli della legge. Ne fanno testo le due citazioni, riportate di seguito che sono al centro dell'odierno confronto:

“Art. 15. E' nullo qualsiasi patto o atto diretto a:

a) subordinare l'occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca o non aderisca ad una associazione sindacale ovvero cessi di farne parte;

b) licenziare un lavoratore, discriminarlo nell'assegnazione di qualifiche o mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari, o recargli altrimenti pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero”.

“Art. 18. Fermo restando l'esperibilità delle procedure previste dell'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, il giudice, con la sentenza con cui dichiara inefficace il licenziamento ai sensi dell'articolo 2 della legge predetta o annulla il licenziamento intimato senza giusta causa o giustificato motivo ovvero ne dichiara la nullità a norma di legge stessa, ordina al datore di lavoro di reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro.

Il lavoratore ha diritto al risarcimento del danno subito per il licenziamento di cui sia stata accettata l'inefficacia o l'invalidità a norma del comma precedente. In ogni caso, la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità di retribuzione, determinata secondo i criteri di cui all'articolo 2121 del Codice civile. Il datore di lavoro che non ottempera alla sentenza di cui al comma precedente (Art. 15) è tenuto inoltre a corrispondere al lavoratore le retribuzioni dovutegli in virtù del rapporto di lavoro dalla data della sentenza stessa fino a quella della reintegrazione. Se il lavoratore entro trenta giorni dal ricevimento dell'invito del datore di lavoro non abbia ripreso il servizio il rapporto si intende risolto.

Si tratta, dunque, di una norma che tutela il lavoratore licenziato “senza giusta causa” per cui il giudice, accertata l'illegittimità del licenziamento, ordina al datore di lavoro di reintegrare il lavoratore stesso nel suo posto precedente. Al contrario, se il lavoratore non intende riprendere il servizio, viene risolto automaticamente il rapporto di lavoro.

Le normative previste dalla “Legge 300” trovano applicazione nelle imprese con più di 15 dipendenti. Sono stati quindi esclusi da tale normativa i lavoratori delle piccole aziende per i quali la legge 108, del 1990, prevede solo, sempre nel caso di licenziamento riconosciuto illegittimo da parte del giudice, il riconoscimento economico da tre a sei mensilità.

Coloro che propongono il superamento dell'art.18 (sempre per le aziende con oltre 15 dipendenti), motivano tale esigenza come necessaria per favorire “la libertà del lavoro e dell'impresa”. “Solo in tal caso - essi dicono - con l'eliminazione delle tutele previste dalla normativa di legge, si favorirebbe un maggior numero di assunzioni e così l'Italia si conformerebbe agli altri standard dei paesi dell'Unione Europea”.

Ora si parla di delega al Governo che, sentite la parti sociali, decide sulla nuova normativa. Ma per avere una conoscenza più completa della complessa questione, vediamo cosa prevede la tanto discussa “*Delega del governo in materia di misure temporanee e sperimentali a sostegno della occupazione regolare, nonché incentivi alla assunzioni a tempo indeterminato*”.

Ai fini di sostegno e incentivazione della occupazione regolare e delle assunzioni a tempo indeterminato, il Governo è delegato a introdurre in via sperimentale, entro il termine di un anno dalla data di entrata in vigore della presente legge, disposizioni relative alle conseguenze sanzionatorie a carico del datore di lavoro in caso di licenziamento ingiustificato ai sensi della Legge 15 luglio 1966, n. 604 e successive modifiche, in deroga all'articolo della Legge 20 maggio 1970, n. 300, prevedendo in alternativa il risarcimento alla reintegrazione, nel rispetto dei seguenti principi e criteri direttivi:

➤ *conferma dei divieti attualmente vigenti in materia di licenziamento discriminatorio a norma dell'articolo 15 della Legge 20 maggio 1970, n. 300, licenziamento della lavoratrice in concomitanza con il suo matrimonio a norma degli articoli 1 e 2 della Legge 9 gennaio 1963, n. 7 e licenziamento in caso di malattia o maternità a norma dell'articolo 2110 del Codice civile;*

- *applicazione in via sperimentale della disciplina per la durata di quattro anni dalla data di entrata in vigore dei decreti legislativi, fatta salva la possibilità di proroghe in relazione agli effetti registrati sul piano occupazionale;*
- *identificazione delle ragioni oggettive connesse a misure di emersione, stabilizzazione dei rapporti di lavoro sulla base di trasformazioni da tempo determinato a tempo indeterminato, politiche di incoraggiamento della crescita dimensionale delle imprese minori, non computandosi nel numero dei dipendenti occupati le unità lavorative assunte per il primo biennio, che giustificano la deroga all'articolo 18 della Legge 20 maggio 1970, n. 300.*

In concreto l'articolo 18 non si applica per:

- chi emerge dal sommerso
- chi passa dal contratto a tempo determinato a quello indeterminato
- le piccole imprese che decidono di superare la quota dei 15 dipendenti

Certo lo *Statuto dei lavoratori* è nato all'interno di un contesto sindacale, sociale e politico del tutto eccezionale e in una realtà produttiva prevalentemente industriale, come sopra ricordato. Dopo oltre trent'anni, di fronte ai mutamenti profondi, che hanno fatto emergere nuove forme di lavoro, lo Statuto può apparire oggi un documento superato, e quindi può far apparire più che giustificate le iniziative di una sua profonda revisione. Tuttavia:

- a. Lo *Statuto dei lavoratori* garantisce la libertà del lavoratore ovunque egli operi, di promuovere e favorire l'attività sindacale in ogni luogo di lavoro, oggi in particolare, in una situazione in cui il sindacato incontra sempre maggiori difficoltà ad assicurare la sua presenza in una realtà molto frammentata.
- b. Inoltre, occorre ancora difendere i diritti del lavoratore nella fabbrica e in tutti gli ambienti di lavoro poiché oggi i rischi presenti nelle strutture produttive informatizzate, dove l'attività svolta è prevalentemente in forma individuale, non sono certo inferiori rispetto a quelle della vecchia catena di montaggio. Ci sono altri *rischi* che devono sempre essere affrontati e tutelati.
- c. Ci sono lavoratori e in particolare lavoratrici
 - che, per l'incalzare urgente di motivi familiari, sono talora costretti a frequenti assenze;
 - altri che, provati da contingenti problemi esistenziali, faticano a reggere ai ritmi richiesti dalla professione;
 - c'è poi l'obsolescenza delle professioni, che fa crescere condizioni di rischio per i lavoratori di ogni età.
 - altri ancora che, con il passare degli anni, non si trovano più in buona condizione di salute e quindi in difetto secondo le esigenze dell'efficienza e della produttività;
 Non sono assenteisti, lavativi, lazzaroni, ma si tratta di lavoratori e lavoratrici in situazioni di bisogno, di cittadini con dei diritti che devono essere sempre garantiti. Se i casi fossero anche pochi, o individuali, ma in situazioni di vero rischio, devono essere tutelati e difesi dalla Legge.
- d. Ci sono, infine, lavoratori che nel proprio ambiente, superando la paura, sentono il dovere di denunciare le ingiustizie, i soprusi, le preferenze e diventano perciò soggetti che danno fastidio, pieni di pretese, azzeccagarbugli, arruffa popoli e quindi persone da allontanare.

Infatti chi può essere licenziato, senza ragione legittima e senza possibilità di ottenere comunque un rimedio effettivo, ben difficilmente potrà opporsi a qualsiasi forma di pressione, di ricatto o molestia.

Ecco perché vanno condivise e sostenute la tenacia, la fermezza e l'intransigenza con cui unitariamente le organizzazioni sindacali hanno dichiarato la propria netta indisponibilità a qualsiasi modifica dell'articolo 18 dello Statuto. E' una legge, è bene ricordarlo, che fu approvata nel mezzo del più intenso ciclo di lotte unitarie sindacali della nostra storia.

Certo sarebbe limitativo attribuire allo *Statuto* un valore maggiore di quello che ha. Però è e resta uno strumento di difesa del lavoro e dei lavoratori e di baluardo contro tentazioni di legislazioni involutive. Il suo sostegno va rafforzato in un tempo in cui il sindacato sta attraversando non poche difficoltà.

Oggi, di fronte alla situazione politica del Paese, si sono venute ancor più accentuando differenze di sensibilità politica e di atteggiamento nell'impostazione dell'azione del sindacato. Questo ha generato disagio, incomprensione e, in alcuni casi, pericolose divisioni tra lavoratori. Diventa perciò indispensabile riprendere il confronto tra le Confederazioni sindacali per superare le difficoltà legate anche alla stessa storia e alla esperienza di ciascuna organizzazione, tanto più che queste hanno ripercussioni nell'azione e nel ruolo stesso del sindacato. Un chiarimento, oggi, ancor più necessario per l'importanza dei valori in gioco. Tali obiettivi vanno realizzati perciò dal movimento sindacale con una forte unità di azione.

Lorenzo Cantù

I PROBLEMI DEL LAVORO, OGGI
DOCUMENTO DEL CONSIGLIO PROVINCIALE DELLE ACLI DI MILANO
(approvato all'unanimità - 4 marzo 2002)

Il Consiglio Provinciale delle ACLI di Milano ha esaminato la situazione relativa al rapporto Governo - Sindacati - Imprenditori per la definizione degli orientamenti contenuti nelle deleghe sul mercato del lavoro e sulla previdenza, con particolare attenzione al tema del superamento dell'art.18 dello Statuto dei Lavoratori che regola il licenziamento senza giusta causa e il reintegro. Dopo ampio dibattito, il Consiglio

RIBADISCE

che le modifiche proposte dal governo e dalle imprese all'art.18 non sono una semplice sperimentazione anzi, così come sono formulate, prefigurano, in un tempo relativamente breve, un suo definitivo superamento che:

- è in contrasto con le direttive comunitarie sulla tutela della dignità del lavoratore in caso di licenziamento;
- è inefficace ai fini dello sviluppo dell'occupazione;
- non arreca benefici alla competitività delle imprese;
- è ininfluente per lo sviluppo dimensionale dell'impresa;
- contribuisce ad abbassare il livello qualitativo delle professionalità nell'impresa e di conseguenza dei prodotti;

ESPRIME

la sua profonda convinzione che le intenzioni non dichiarate di governo e imprese si possono facilmente rintracciare nei contenuti del libro bianco sul mercato del lavoro secondo il quale il superamento dell'art.18 è funzionale a costringere i lavoratori in una condizione di sottomissione dentro l'azienda, per indebolire il loro potere contrattuale, attraverso un forte ridimensionamento della legislazione del lavoro e della contrattazione collettiva a favore della contrattazione individuale, di precarizzazione del lavoro spacciata per modernità. In tale contesto il lavoro viene visto semplicemente come un costo non già come una risorsa costituita da persone che ritengono invece il lavoro un valore, che ricercano nel lavoro non un semplice mezzo di sostentamento, ma uno strumento di realizzazione professionale, di identità personale, di espressione delle proprie capacità.

Per l'insieme di queste ragioni le ACLI milanesi esprimono il pieno sostegno a tutte le iniziative e forme di lotta promosse dai Sindacati Confederali volte a far retrocedere governo e confindustria da una posizione che va assumendo sempre più connotati ideologici e di scontro tesi a dividere intenzionalmente il movimento sindacale.

A tale proposito il Consiglio Provinciale, pur apprezzando l'obiettivo sindacale comune volto a respingere la modifica dell'art.18, manifesta la viva preoccupazione per le tensioni esistenti fra le Confederazioni Sindacali, sulle diverse forme di lotta proclamate e sulle diverse modalità di rapporto con le controparti, che finiscono con l'avallare un disegno neo-liberista che va ben al di là dello stesso art.18 della legge 300/70;

AUSPICA

che si arrivi al più presto, a fronte di obiettivi dichiarati comuni, a realizzare forme di lotta unitarie, che sono l'unica garanzia per una positiva riuscita di questa difficile battaglia, che non può essere sacrificata sull'altare dell'orgoglio di organizzazione;

AUSPICA

altresì che i sindacati confederali milanesi ricerchino momenti di dialogo e di azione unitaria nel solco di una profonda tradizione che li ha visti sempre protagonisti, sulla scena nazionale, della ricerca innanzitutto dell'interesse dei più deboli.

Il Consiglio Provinciale infine, dà mandato alla presidenza di svolgere tutte quelle azioni, nel pieno rispetto dei rispettivi ruoli, che possano favorire lo sviluppo di un proficuo dialogo nel movimento sindacale.

Che cosa sta avvenendo nel mondo degli “addetti alle pulizie”?

Quello che sta avvenendo nelle ferrovie ha preoccupato tutti nel suo risvolto di scioperi e di blocchi sui binari. Riteniamo che queste “fermate” sconvolgano i parametri del vivere civile e sappiamo che le vittime sono cittadini non responsabili di quello che accade negli appalti e nei licenziamenti.

Eppure tali vicende fanno riaprire piaghe dolorose in questa stagione sociale ed esprimono con chiarezza quello che il Cardinale Martini, nella Giornata della Solidarietà (10.02.02), diceva a riguardo della flessibilità e precarietà. *“Stiamo vivendo una trasformazione inedita che nasce dai nostri gesti, ipotesi, progetti. Ci occorre l’obbligo di accompagnarla, e di verificare le conseguenze che ne derivano, almeno per correggere gli aspetti debilitanti e deformanti che toccano la vita delle persone... E’ perciò urgente impostare in modo coerente e corretto il rapporto tra lavoro, progresso e persona... Se c’è un avanzamento nella modernità del lavoro, questo si misura nella tutela che la società riesce ad offrire ad ogni lavoratore, ivi compresi quelli che sono costretti a prendere il primo lavoro che capita”*. Si è parlato di catastrofismo, di letture positive della flessibilità. E il Cardinale riconosce: *“Bisogna far emergere anche gli aspetti positivi della flessibilità. Essa infatti può stimolare la persona a scegliere, a misurarsi con le proprie possibilità. Può essere anche benefica se però i diversi profili di lavoro si sostengono con indicazioni competenti, corsi e sbocchi programmati, collaborazione di enti, istituzioni, sindacati e scuole adatte al reinserimento. La flessibilità può sviluppare così risorse ed allenare alla ricerca di una collocazione confacente alle proprie attese”* Ma per rendere stimolante e viva la modernità, bisogna *“aver cura di evitare gli aspetti negativi della flessibilità. Quelli cioè di una flessibilità senza regole, che genera precarietà sempre più diffuse, con la mancanza di strutture a sostegno di chi non è attrezzato intellettualmente”*.

Credo che sia il caso di riflettere su ciò che sta accadendo, rileggendo una situazione concreta. Le Ferrovie (Fs), per quanto non siano più azienda statale, svolgono un servizio pubblico tra i più visibili e tra i più richiesti insieme alle attività dei servizi del gas, della luce e dei telefoni. Anch’esse, tuttavia, entrano nella stagione delle “esternalizzazioni” poiché un’azienda, oggi, -si dice- non può governare prestazioni d’opera, in questo caso le pulizie dei treni, che risultino troppo costosi. E quindi si danno in appalto. Quali logiche vengono ad essere sviluppate? E quali normative?

- L’appalto viene assegnato a chi fa il “massimo ribasso”. E pare che le Ferrovie, a detta del presidente dottor Cimoli, abbia risparmiato il 40% (Avvenire 14.10.2002). Ma una delle precedenti ditte appaltatrici ha spedito ai ministeri interessati e quindi alle procure di Roma e di Milano una diffida: “Il prezzo posto a base di gara non remunera il costo del lavoro e quindi vizia irrimediabilmente l’intera procedura di gara” (Repubblica 14.02.02).
- Roberto Renon, amministratore delegato di Trenitalia, in una intervista al Corriere della Sera (14.02.2002), ha affermato che “la vertenza non è con noi, con le ferrovie, ma con le aziende appaltatrici che, avendo vinto il concorso, gestiscono per noi il servizio di pulizie”. Ma si tratta allora di vedere le clausole che si sono poste, i vincoli di garanzia. Per esempio, vanno garantite la normativa, un salario alle precedenti condizioni e il numero degli addetti. In qualche altro paese più liberista queste clausole ci sono. Sulla Gazzetta Ufficiale del 4.02.99, viene pubblicato il Decreto Legislativo del 13.01.99, n.18 “su Attuazione della direttiva 96/67/CE relativa al libero accesso al mercato dei servizi di assistenza a terra negli aeroporti della Comunità”. Al n.13 si dice che “si deve salvaguardare il mantenimento dei livelli di occupazione e della continuità del rapporto di lavoro del personale, dipendente dal precedente gestore”. In tale contratto si prospetta comunque una flessibilità larga prevedendo anche “l’ipotesi di trasferimento di ramo d’azienda”, concordato, certo, ma almeno i lavoratori non debbono vedersi scippato il posto di lavoro o vedersi licenziare, salvo poi la riassunzione a salari più bassi.
- Quanti sono gli addetti? Non sembra ci siano elenchi chiari e corrispondenti. Ma ci saranno pure delle verifiche sugli stipendi di ogni mese. Si parla allora di trasparenza.
- Oltre alle riassunzioni a salario più basso ci sono esuberanti (o licenziamenti). Quanti sono? Se mancano gli elenchi, si fanno cifre che vanno dai 3000 ai 5000. Ad una settimana dallo scadere dell’appalto i lavoratori non sapevano se, dove e come sarebbero stati collocati.
- Quali regole presiedono a questi appalti? Sembra che siano prevalsi gli aspetti economici e siano stati scartati quelli normativi, dimenticando ogni tipo di clausola sociale, i minimi contrattuali o qualsiasi altra forma di tutela del lavoro. Il segretario della Fit Cisl Claudiani, che pure prospetta una soluzione possibile, ha affermato che: “Aprire gare europee per l’assegnazione dei servizi di pulizie, con l’obiettivo di ridurre i costi e migliorare la qualità, non ha mai trovato contrario il sindacato” (Conquiste del lavoro,

16.02.02). Ma, sempre dalla stessa fonte veniamo a conoscere che circa l'80% degli appalti sono stati riassegnati alle stesse imprese che le Fs consideravano largamente insoddisfacenti, con in più la riduzione dei costi in media del 40%. Chiaramente la riduzione è possibile solo tagliando posti di lavoro e diminuendo le retribuzioni. Il responsabile della Filt-Cgil Abbadessa ricorda che l'unica cosa logica è che "i dipendenti siano riassunti sulla base delle garanzie previste dal contratto collettivo nazionale in vigore per il loro settore" (Repubblica 14.02.02 intervista).

- Come regolare gli eventuali esuberanti? Si prospettano ammortizzatori sociali per alcuni mesi? E chi paga gli ammortizzatori sociali? Paga lo Stato. Così i ricavi vengono intascati dalle aziende, le Fs presentano i bilanci in attivo e i costi in più sono a carico dei contribuenti.

Si pone allora il problema di questo modo nuovo di operare. Il "servizio pubblico" ha smesso di progettare un suo lavoro efficiente sul territorio. I lavori più gravosi si danno a cooperative che si ingabbiano con contratti capestro e quindi si accetta che ciò che resta del pubblico impiego sia destinato ad essere un carrozzone che si deve sopportare con rassegnazione. Eppure, al suo interno, ci sarebbero energie vitali che verrebbero alla luce nella prospettiva del "servizio" alla comunità civile se si sapesse motivare e stimolare. Entrerebbero in gioco valori civici e morali, ma a questo si bada poco salvo poi lamentare una società dura e impaurita. A detta di tutti, una realtà lavorativa, per funzionare, ha bisogno di essere incentivata soprattutto dall'*esempio e l'intelligenza dei dirigenti*. Probabilmente non ci si rende conto che le aziende pubbliche costituiscono "un modello" per la società che si trasforma; se le Ferrovie adottano tali metodi di gestione, esse diventano, più di altri, modello. Ma chi fa da modello deve assumersi l'onere di una civiltà che sappia rispettare il lavoro. Il problema degli "addetti alle pulizie" è venuto alla luce del sole recentemente. Esso può diventare un "contratto dei poveri" che fa da parametro per un diluvio della precarietà senza regole.

E se si ritiene che il numero degli addetti, (qui come in altri casi) vada ridotto richiedendo nello stesso tempo il servizio migliore, allora i controlli vanno fatti con intelligenza, e gli esuberanti, se ci sono, debbono essere gestiti con sbocchi al lavoro passando attraverso una riqualificazione. Se si deve utilizzare il danaro pubblico, bisogna fare in modo che riesca ad innescare "circuiti virtuosi" di reinserimento e di sviluppo di capitale umano. Bisogna però dirlo: il reinserimento va fatto impegnando seriamente anche le istituzioni poiché uno stile ed un modello di società chiedono il contributo di tutti.

I lavoratori non sono numeri che si prendono e si lasciano. In questo contratto si prospettano la totale mancanza di elementi di salvaguardia, la riduzione di salari (dai 50 ai 300 euro in meno), frutto di contrazione di ore con lo stesso carico di lavoro, licenziamento e riassunzione che fa azzerare le an-

zianità acquisite salvo gli esuberanti che sono lasciati a casa. Nel frattempo questi lavoratori lavorano 365 giorni all'anno, con il sole e con la luna, spesso in condizioni disagiate e ci si è accorti, dalla sporczia dei treni e delle stazioni, quanto sia preziosa la loro umile opera. Se poi si aggiunge che, come nel Veneto, si perdono le conquiste sindacali raggiunte (es. la mensa aziendale), si decurtano le ore fino ad arrivare al part-time (es. 25 ore) la settimana, si decurtano anche gli stipendi in proporzione e quindi le contribuzioni che, un giorno, dimezzeranno la pensione (per quel che resterà). Così "ufficialmente" si autorizza il lavoro nero con il consenso e l'appoggio di aziende a servizio pubblico.

La soluzione è rimandata al 6 maggio. Si tratta di vedere se si saprà fare una riflessione seria, tenendo presente che la stessa opinione pubblica, che pure ha sofferto ingiustamente (ma per colpa di chi?) le tensioni e i disagi, si metterebbe dalla parte dei lavoratori qualora si rendesse conto di quello che si sta prospettando in termini di precarietà per la società in cui viviamo.

Probabilmente, nelle pieghe delle ipotesi future, viene messo in conto che questo nuovo contratto sarebbe accettato a braccia aperte dagli extracomunitari che si accontentano, nella loro povertà, anche di un precariato. E così si lacera un tessuto sociale e sempre si sfruttano i più poveri, italiani e stranieri, togliendo regole di civiltà che poi si risolvono in violenza e in disperazione.

Questa triste esperienza insegna a porre gli interrogativi che il Card. Martini si è posto "*La domanda che viene spontanea è allora: quale modello di società si vuole proporre? Da tempo stiamo ragionando sulla globalizzazione. Ma se la conclusione a cui arriviamo si misura in precarietà, diffidenza e individualismo senza prospettive, allora la costruzione di questo nuovo modello di società ha in sé qualcosa di sbagliato*" E tuttavia "*Non bisogna mai cedere al pessimismo o alla rassegnazione. E' però necessario che si uniscano tutte le forze per trovare soluzioni all'altezza dei tempi.*"

Don Raffaello Ciccone

Riflessioni dopo la Giornata della Solidarietà

1. Il tema della *flessibilità e precarietà del lavoro, oggi*, affrontato nella Giornata della Solidarietà (10 febbraio 2002), è stato interessante, essenziale ed ha posto in luce problemi che non si affrontano facilmente.
2. Era stato chiesto che ci fosse almeno un laico per ogni Consiglio Pastorale Parrocchiale al Convegno di studio della vigilia (9 febbraio 2002) poiché i problemi del lavoro toccano tutte le parrocchie. La presenza è stata interessante, ma siamo rimasti ben lontani da una presenza rilevante di laici per la nostra diocesi. Eppure proprio questi incontri aiutano a maturare la propria vocazione di credenti nel mondo.
3. Il discorso del Cardinale alla Tavola rotonda, valorizzato e apprezzato da vari giornali, ha offerto un impianto forte di richiamo alla solidarietà verso chi è a rischio. Non ci sono state tuttavia né critiche né approfondimenti, per quel che ne sappiamo. Ma se non ci sono sviluppi e riflessioni, non c'è stata ovviamente neppure una contestualizzazione del problema della precarietà. Infatti è un tema che scotta e, a parte le citazioni, anche ampie e corrette del testo del Cardinale, nessuno si è sbilanciato a parlarne.
4. Lo stesso mondo sindacale, in questi giorni impegnato in prospettive ed eventi che possono moltiplicare la precarietà, si sta battendo sull'art.18 della Legge 300 (1970) che prevede la necessaria giustificazione del licenziamento (*giusta causa*). Si tratta di salvaguardare una tutela importante, anche se riguarda una minoranza (due milioni sono interessati al problema su circa venti milioni di lavoratori). Il mondo sindacale è preoccupato poiché viene portato un attacco frontale a regole, senza le quali la flessibilità diventa precarietà proprio perché senza tutele. E tuttavia sarà sempre più impegnato per una stragrande maggioranza di lavoratori, in aziende sotto i 15 dipendenti o in lavori a tempo determinato e interinale (che perciò non usufruiscono di questa garanzia). Occorre perciò una riflessione sempre più coraggiosa, unitaria, complessiva per arrivare alla *tutela dei lavori*. Si annuncia perciò una stagione importante che ha bisogno di grande lucidità ma anche di forte solidarietà.
5. Un esempio quanto mai evidente di precarietà si riscontra, in questi giorni, nel contratto per "gli addetti alle pulizie" (vedi su questo numero de *Il Foglio*; anche sul sito internet della diocesi: www.diocesi.milano.it/lavoro/foglio). Si consuma qui, in una tragica attesa, l'assurdità di appalti che vengono fatti al "massimo ribasso" con un risparmio del 40% delle Ferrovie dello Stato (un servizio pubblico).
6. Il fatto poi che un simile criterio sia stato proposto da una azienda che fa un servizio pubblico, anche se non è più statale (Ferrovie dello Stato), costituisce un pessimo esempio e porta alla luce del sole le ingiustizie e le assurdità di tali comportamenti. Ne sanno qualcosa gli appalti delle cooperative che debbono sottomettersi a questi criteri senza che sia presa in considerazione anche la verifica delle competenze e della qualità del servizio, oltre il fatto che a volte si tratta di cooperative sociali.
7. So che in alcune parrocchie si è reagito male quando si sono proposti i temi del documento della Giornata della Solidarietà. E' un buon segno poiché almeno si incomincia a porre il problema e si discute. Ma chi è il soggetto della precarietà? Normalmente reagiscono male quelli che stanno bene, i garantiti, quelli che hanno un posto fisso, i pensionati con buone pensioni, chi non ha problemi di precarietà, chi non li conosce e chi non ha figli o nipoti in cerca di un lavoro. Oltretutto di queste persone è costituita la maggior parte dei frequentanti le nostre comunità.

8. La precarietà tocca gli “anziani” non ancora in età pensionabile, i giovani e le donne. Agli anziani (si parla delle persone sopra i 40 anni: over 40) si dice: “Troppo giovane per la pensione e troppo vecchio per essere assunto”. Ai giovani si chiede già una professionalità e per il primo lavoro si è diffidenti. Alle donne si dice: “In caso di maternità lei si licenzia”. E chi non accetta un lavoro anche se con questa clausola?
9. Se poi si riflette sul livello di istruzione in Italia, più del 50% dei 23 milioni di lavoratori (vi sono compresi anche quelli che lavorano in nero) ha conseguito solo la licenza di quinta elementare o ha frequentato la terza media. Per questi la flessibilità, se comporta particolari cambi di lavoro e non è stata conseguita una particolare competenza, riconduce alla precarietà senza prospettive per il futuro. Su questi problemi si sofferma anche la *Centesimus annus* (1991) di Giovanni. Paolo II, ripensando ai poveri del nostro mondo in cui si ritrovano anche molti lavoratori: “*Aspetti tipici del Terzo Mondo però, emergono anche nei Paesi sviluppati, dove l'incessante trasformazione dei modi di produrre e di consumare svaluta certe conoscenze già acquisite e professionalità consolidate, esigendo un continuo sforzo di riqualificazione e di aggiornamento. Coloro che non riescono a tenersi al passo con i tempi possono facilmente essere emarginati. insieme con essi lo sono gli anziani, i giovani incapaci di ben inserirsi nella vita sociale e, in genere, i soggetti più deboli e il cosiddetto Quarto Mondo. Anche la situazione della donna in queste condizioni è tutt'altro che facile*”.
10. I documenti inviati in occasione della Giornata della Solidarietà o i testi di *Insieme*, che riguardano il mondo del lavoro, vanno offerti ai laici e non vanno tenuti nel cassetto. Essi sentiranno l'impegno di approfondirli e di farne uno studio concreto sul territorio insieme alle ACLI (se c'è un circolo), ai giovani che lavorano, alla Caritas. Chiedendolo come sostegno alla pastorale, molti laici si sentono valorizzati. Si scopriranno cose molto strane.

**LA VEGLIA DEI LAVORATORI
CON IL CARDINALE,
IN PREPARAZIONE AL 1° MAGGIO,
SI TERRA' LA SERA DEL 30 APRILE
NEL DECANATO DI LEGNANO.**

**IN UFFICIO
SONO DISPONIBILI
I FOGLIETTI
PER LA PREGHIERA
DEL VENERDI' SANTO**