

OTTOBRE 2005

IL FOGLIO della **PASTORALE**

SOCIALE e del LAVORO di MILANO n. 161

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

In questo numero:

**ALCUNE RIFLESSIONI
ALLA LUCE DEL CAPITOLO 7
DEL SUSSIDIO DI CATECHESI**

*“I cristiani nella città:
per dare forma ad un sogno”*

Don Raffaello Ciccone

TESTIMONIANZA

**Il saluto di amico, impegnato
nella PdL, ai propri colleghi**

Marcello Veronelli

**OCCUPAZIONE:
i numeri e la realtà**

Roberto Benaglia
Fim Cisl Lombardia

**CALENDARIO
2005 – 2006**

Gli appuntamenti principali

**I PRINCIPALI DOCUMENTI
DELLA DOTTRINA SOCIALE DELLA CHIESA**

PACEM IN TERRIS

Don Raffaello Ciccone

Alcune riflessioni alla luce del capitolo 7 del sussidio di catechesi “I cristiani nella città: per dare forma ad un sogno”

Questo testo è un contributo di analisi e di riflessione sul tema del lavoro, a partire da quanto viene presentato dal sussidio per la catechesi “I cristiani nella città: per dare forma ad un sogno” al capitolo 7 (pp 133-148).

La prima parte del capitolo presenta una visione della realtà del mondo del lavoro con alcuni aspetti opinabili. Il presente intervento, mentre evidenzia i punti in discussione e “dice la propria visione”, intende soprattutto sottolineare la necessità di una attenzione pastorale al tema non solo in ragione dell’urgenza del momento, ma anche, e soprattutto, per ciò che il lavoro significa per la persona e l’umanità, aspetto questo ben evidenziato dalla Bibbia e ripreso dalla Dottrina Sociale della Chiesa.

Per comodità e chiarezza riportiamo lo schema del capitolo che rivisitiamo.

7. Il lavoro umano, edificazione della persona e della società: a quali condizioni (pag. 133)

A. Conoscere il mondo: uno sguardo al contesto del lavoro

- Lavorare, metafora del vivere
- Un nuovo vocabolario per il lavoro
- Occupabilità, qualità, relazionalità

B. Attingere luce: una lieta notizia per il lavoro

- Un quotidiano spendersi in vista di un compiersi
- Il lavoro: affanno o servizio

C. Diventare sale: lavoro questione sociale

- Capitale e lavoro, cardini della questione sociale
- L’uomo soggetto del lavoro
- Il lavoro, diritto-dovere dell’uomo

Per l’approfondimento personale e comunitario

A. Conoscere il mondo: uno sguardo al contesto del lavoro.

Il titolo: “lavorare, metafora del vivere” (p. 133) richiama alcune linee di storia del lavoro italiano, accenna al mutamento epocale nella vita delle persone, ricorda la centralità del lavoro e fa riferimento alla griglia della *complessità* come paradigma per leggere, da cristiani, il mondo del lavoro. Segue un testo che sintetizza la condizione dell’oggi:

“Gli effetti disgregatori sul lavoro sono sotto gli occhi di tutti. Le conseguenze negative si chiamano disoccupazione, precarietà, insicurezza globale che si ripercuote anche sulle scelte centrali della vita, quelle che devono permettere ai più giovani della società di scegliere un luogo dove abitare, di ristrutturare una famiglia, di garantirsi sufficiente stabilità” (p. 134).

Mi sembra opportuno, a questo punto, offrire alcuni dati che mi permettono di non essere generico.

- I **mondi del lavoro** sono profondamente mutati in conseguenza delle innovazioni intervenute nell’organizzazione del lavoro, della produzione e nel contesto della globalizzazione.
- Oggi le imprese multinazionali **decidono** (in tempo reale) **dove** (in quale stato, continente) e **cosa** (parti di componenti, prodotti finiti) **produrre**. Questo an-

che grazie al sistema tecnologico e informatico in continuo sviluppo.

- L’innovazione di processo e prodotto, in alcuni decenni, ha determinato un totale rovesciamento della concentrazione degli occupati nei comparti economici di diversi paesi. Se all’inizio del '900 la maggioranza dei lavoratori era addetto al settore **agricolo**, negli anni '60 si trasferì (oltre il 50%) **nell’industria**. Sul finire del '900, oltre il 50% degli addetti è occupato nel **terziario e servizi**. Oggi, all’inizio del 21° secolo, nei paesi sviluppati si ha, per grandi linee questa distribuzione degli occupati: **primario** (agroalimentare) 5-10%; **secondario** (industria) 30-35%; **terziario** (servizi, commercio, pubbliche amministrazioni) 60-65%.
- Contemporaneamente sono mutate profondamente le professionalità (più ricercatori, tecnici, impiegati, meno operai, addetti ai lavori manuali), mentre l’innovazione richiede un permanente aggiornamento e formazione professionale.

Qui si innestano le grandi presenze di lavoratori cristiani, sindacalisti e Aclisti, in particolare, che per anni hanno operato accanto ad altre presenze di lavoratori di ideologie diverse per ottenere il riconoscimento di diritti, di sicurezza, di democrazia all’interno delle aziende.

Un nuovo vocabolario per il lavoro.

Si parla ovviamente di globalizzazione e si ricorda “quante nuove occupazioni e quanti nuovi modi di essere lavoratori ha inventato la cosiddetta globalizzazione”. Continuando la spiegazione si dice:

“Si moltiplicano le lingue e i linguaggi, le metodologie formative, gli stili relazionali e complessivamente le domande e le offerte sul mercato del lavoro” (p. 134).

Nella preoccupazione di esemplificare una novità del lavoro e della sua gestione vengono usati alcuni termini che possono indurre a qualche equivoco: “*si moltiplicano... complessivamente le domande e le offerte sul mercato del lavoro*”.

Chi non è esperto, potrebbe immaginare che si sia moltiplicato il lavoro. E così i giornali garantiscono che la disoccupazione è in calo.

Ma se la ricchezza (Prodotto Interno Lordo) non cresce, non ci sono nuovi lavori, ma più posti di lavoro che si dividono quello che c’è. E’ proprio un segnale di lavoro precario.

Alcuni dati sintetici sulla realtà italiana.

- Su quasi 58 milioni di residenti in Italia coloro che sono considerati "occupati" ufficialmente sono 22.651.000: si tratta del 39% di tutta la popolazione.
- Ne consegue che, in età di lavoro (15 – 65 anni), risulta occupato il 58,2% delle persone.
- Il tasso di disoccupazione è del 7,5%. Ma va aggiunto un 2,3% che non cerca lavoro, ma è disponibile a lavorare.
- Sono, invece, il 32% coloro che non cercano e non sono disponibili a lavorare.
- Tra gli occupati il 73% è un lavoratore dipendente e il 27% è un lavoratore autonomo.
- L'87,6% dei dipendenti ha stipulato un contratto a tempo indeterminato e il 12,4% è impiegato a termine.
- Lavora l'85% dei laureati, il 71% dei diplomati, il 58% di coloro che possiedono la licenza media, il 36% di chi ha la licenza elementare.
- Il 71% degli occupati lavora per almeno 31 ore la settimana, il 21% lavora per meno di 30 ore la settimana, il 5,7% risulta assente dal luogo di lavoro.
- La punta massima dell'occupazione la si raggiunge tra i 25 ed i 34 anni. Gli uomini risultano maggiormente occupati tra i 35 ed i 54 anni (93%), le donne tra 25 e 34 anni (68%).

La realtà quotidiana mostra ancora, a guardare i numeri, situazione di sufficiente stabilità visto che i lavoratori a tempo indeterminato sono attorno all'88%.

Va ricordato che lo "Statuto dei lavoratori" (legge 300/1970: "divieto di licenziare senza giusta causa") è legato alle aziende di oltre 15 dipendenti. Ma in Italia le aziende da 1-9 dipendenti sono il 90% (3.914.526 su 4.334.778) e le aziende sotto i 15 dipendenti arrivano al 94% del totale.

In questa situazione ognuno può essere a rischio (anche se, in una conduzione di piccola entità, si crea normalmente un clima di collaborazione e di fiducia). Tuttavia la situazione imprevedibile del mercato (ormai non si fanno grandi pronostici e i bilanci si organizzano a livello trimestrale se non mensile), è vissuta nell'angoscia di perdere il posto di lavoro con scarse possibilità di trovarne altrove.

Le nuove assunzioni avvengono, per lo più, a tempo determinato con la prospettiva di vedersi lasciato a casa e riassunto successivamente per ricominciare da capo. Il mondo giovanile soffre questa dispersione di opportunità e di speranza a meno che qualcuno abbia tale capacità e competenza da diventare prezioso ed appetibile. Questi, allora, possono contrattare da soli, non hanno bisogno del sindacato e spesso sono contesi con alti stipendi. Ma sono una minoranza.

Occupabilità, qualità, relazionalità.

Troviamo poi un brano sul quale è opportuna qualche precisazione e qualche sottolineatura che aiuti a meglio collocarlo a livello pastorale.

“Ma flessibilità e precarietà, a detta degli esperti del nostro tempo, sono già parole superate, datate, perché la velocità di trasformazione del panorama lavo-

rativo fa emergere altri termini più incisivi nel descrivere l'oggi come conciliabilità, soggettività, occupabilità, qualità, relazionalità e sicurezza” (p.135).

Il brano ricorda un livello alto di ricerca (*“esperti del nostro tempo”*) e sintetizza le discussioni e le ipotesi che si stanno dibattendo, con tutta probabilità tra economisti, esperti del lavoro e delle politiche del lavoro ecc.. Non a caso si parla di *“parole”*.

Finché si discute e finché si ipotizzano alcune prospettive future o sbocchi alla situazione attuale, è interessante ascoltare e riflettere e anche le letture degli esperti ci possono e devono aiutare. Ma, a livello più immediato e quotidiano, lo scenario rimane preoccupante e l'esperienza comune resta profondamente legata alla paura e all'angoscia della flessibilità e della precarietà. Sono queste ultime parole (*flessibilità e precarietà*) che continuano a *“descrivere l'oggi”*.

I giornali, ogni giorno, riportano notizie di "esuberanti", di cassa integrazione (ma la cassa integrazione non è riconosciuta ad aziende con meno di 15 dipendenti), di ristrutturazioni, di delocalizzazioni (l'azienda si sposta da Milano a Latina o nei paesi dell'Est, per esempio). Certamente avvengono profondi mutamenti economico-produttivi-professionali che chiedono un salto qualitativo nei rapporti di lavoro, realizzando (in particolare nei mondi del lavoro dipendente- subordinato) regolari rapporti di lavoro, relazioni di partecipazione (alle scelte, alle decisioni e forme di direzione), collaborazione con i lavoratori dipendenti, a tutti i livelli, partendo dai più elevati agli inferiori.

Ma proprio questa trasformazione dei rapporti, salvo lodevoli eccezioni, è l'aspetto più trascurato, quando non è direttamente contrastato dalle imprese e dai gruppi dirigenziali ai diversi livelli. Ed è esattamente questo ciò che accade, rendendo impossibile la conciliabilità, la soggettività ecc.

Come leggiamo nello stesso sussidio. Infatti, proprio nella pagina precedente (p.134) si parla di *“effetti disgregatori sul lavoro sotto gli occhi di tutti...”*.

E, ancora a p.136-137 si ricorda che *“ogni persona che ha più di quaranta/cinquanta anni e che cerca lavoro deve fare i conti con una scarsa occupabilità”*.

Si discute poi di *“conciliabilità”* del lavoro con la vita familiare, ma proprio quando si ipotizzavano minor lavoro e maggior tempo libero (prospettive di qualche decennio fa, forse ancora possibili), ci si trova, oggi, a non poter vivere senza due stipendi pieni per il costo della vita, con quello altissimo dell'affitto o del mutuo, con qualche lavoro *“in nero”* per ciascuno e con i tempi di trasporto impossibili. Nel frattempo, se un figlio nasce e non ci sono i nonni *“a portata di mano”*, la retta dei servizi per l'infanzia (asilo nido), insieme con il rischio di vedere la madre disoccupata o in lavori precari, riporta la famiglia ad un monoreddito (sotto la soglia della povertà).

Qui si innesta una grande riflessione sulla famiglia e sul come oggi è costretta a vivere. Anche pastoralmente ci si accorge. Andando a benedire i nuovi condomini

alle 20,30 la sera, spesso si trova la porta chiusa o uno solo dei due genitori poiché l'altro fa i turni, indifferentemente uomo o donna.

La “*soggettività*” è un fenomeno nuovo che comporta una situazione di presenza e di responsabilità diversa, dal tempo del lavoro “fordista” o di massa. Certamente è una conquista, ma suppone una grande capacità di gestione ed un contesto che lo permetta. Tuttavia circa il 40% dei lavoratori/trici dai 18 ai 65 anni non oltrepassa la soglia della licenza della terza media. E questi non hanno molte speranze di capacità autonome e imprenditoriali.

In questo orizzonte si parla di “*occupabilità*” e giustamente di “*continuità o possibilità di sviluppare la formazione ricevuta*” (p. 136).

Occupabilità suppone esperienza, “*carriera*” nel senso che ciascuno approfondisce, attraverso il suo lavoro, le sue competenze ed esperienze. Ma le aziende, che debbono investire in formazione per “*un lavoro che cambia continuamente profilo*” (p.136), mantengono ancora una quota troppo bassa di aggiornamento che, di fatto, riguarda solo il 19,3% dei propri lavoratori. E le imprese che ospitano regolarmente, al proprio interno, stage e tirocini formativi sono circa il 10%.

Che cosa la gente oggi sta vivendo?

Over 45. I processi di ristrutturazione industriale, conseguenti alle innovazioni sia di produzione che organizzative e societarie a causa della globalizzazione, hanno visto, in Italia, negli ultimi anni, l'espulsione dai processi lavorativi di oltre 700 mila lavoratori. Questi, prevalentemente tra le figure professionali medio alte, tra i 45 e i 65 anni, hanno serie difficoltà al reinserimento lavorativo (sono, ora, “*disoccupati di lunga durata*”). Sono dati confermati dall'indagine condotta dalla Commissione lavoro del Senato sugli ultimi due anni. L'Italia, nella Comunità Europea, è il Paese con il più basso tasso di occupazione tra i 45 e 65 anni.

Lavoratori di alto livello e impiegati (dirigenti, quadri, tecnici). In questo ultimo decennio, il **mobbing** colpisce milioni di lavoratori: tra 750.000 e 1.000.000 in Italia. Il mobbing è una forma di depressione derivante dalla persecuzione psicologica a cui può essere sottoposto un lavoratore attraverso sistematici e ripetuti soprusi e discriminazioni da parte dei colleghi, dei superiori e dei datori di lavoro. Scopo di questa pratica è di rendere intollerabile al lavoratore la prosecuzione del rapporto di lavoro, inducendolo a dimettersi o a porsi nelle condizioni di essere licenziato.

I giovani e i nuovi assunti. I nuovi contratti di lavoro sono, per lo più, a tempo determinato. Questo significa che non ci sono prospettive di stabilità e se ai giovani sui vent'anni la cosa può anche non dispiacere, perché il cambiamento può significare esperienze nuove, verso i trent'anni si entra nella fase della precarietà senza orizzonti e senza futuro.

Le donne. Esse lavorano in percentuale ridotta rispetto agli uomini e sono in condizioni di grandi precarietà poiché la prospettiva di avere un figlio mette in difficoltà l'azienda che, talora, fa firmare le dimissioni in bianco, nell'ipotesi di tale evento.

Gli extracomunitari. Per la legislazione restrittiva e spesso ricattatoria in favore dei datori di lavoro (se vieni licenziato, puoi rischiare l'espulsione), diventano braccia per lavorare più che persone a cui si riconoscano i diritti fondamentali. Spesso sono costretti ad accontentarsi di minori redditi, sono sfruttati e vanno ad alimentare il **lavoro nero** che, in Italia, cresce e supera il 26% del PIL (ricchezza che resta in Italia).

Da questa lettura dei problemi del nostro Paese bisogna partire per una maturazione dell'etica e per la costruzione della nuova legislazione dello “Statuto dei lavori”.

Quale futuro?

Se si sa analizzare la realtà del lavoro, riusciamo anche a capire meglio la vita delle persone che incontriamo ed abbiamo elementi per meglio comprendere il futuro. E oggi un futuro non si vede affatto e si naviga a vista, almeno a breve o media distanza.

Mancano gli strumenti per un cambiamento nel rapporto di lavoro, servono molti miliardi di euro e alcune leggi finanziarie che mettano al primo posto gli **ammortizzatori sociali** (per tutti quelli che sono espulsi dalle aziende, piccole, medie e grandi).

Ma insieme a questi debbono essere previste le necessarie **formazione e riqualificazione**, seriamente operative in grado di accompagnare le persone nella ricerca di un nuovo lavoro (l'obiettivo è quello di una riforma che estenda tali provvedimenti anche alle aziende con meno di 15 dipendenti). E infine è necessario un grande sforzo sulla **ricerca**, per capire dove indirizzare questa formazione e renderla efficace.

E tutto questo non basta poiché l'ideologia dominante tende alla privatizzazione, alla polverizzazione delle aziende, al trionfo della finanza, delle banche e della rendita piuttosto che della produzione, alla mancanza di preparazione anche della classe imprenditoriale. E d'altra parte che cosa può fare un esercito di persone di grande e buona volontà che gestisce quei circa 94/95 % di aziende sotto i 15 dipendenti?

Una particolare attenzione va posta allo “**stato sociale**” che ci ha salvato nei decenni precedenti, ma che ora ha bisogno di revisione. Ma con quali criteri? Bisogna stare attenti al rischio reale che le prime vittime possano essere gli ultimi della fila (tra gli ultimi incominciano le presenze delle classi medie).

Va infine completata la riforma del sistema previdenziale ed assicurativo, poiché le prospettive sulle pensioni ci garantiscono che, tra alcuni anni, saranno molto più povere di oggi e si dovrà lavorare molto di più per maturare il minimo.

Contemporaneamente, nei prossimi decenni, si dovrà realizzare uno stato sociale di carattere europeo e, attraverso le leggi Comunitarie, definire un quadro di diritti del lavoro per l'intera Comunità Europea.

B. Attingere luce

Si parla giustamente della consacrazione del **settimo giorno** (p.139). Finora la legge ha obbligato, salvo situazioni di emergenza, al riposo festivo. Ora, proba-

bilmente, non potremo più fare affidamento alla legge civile, poiché le smagliature nella produzione per i turni di lavoro, nei supermercati, nelle zone turistiche dispensate si moltiplicheranno. Non si tratta di rassegnarsi, ma di proporre il senso dello spirito della festa: la preghiera, la Parola di Dio magari in famiglia, ripensando a testi e suggerimenti per chi lavora ecc.

Il tema viene correttamente affrontato a p.144 nei suoi significati, ma bisogna provvedere, a livello pastorale, a ciò che potrà capitare.

Può essere utile anche un richiamo alla sobrietà ed all'**uso sapiente del danaro**, facendo riferimento a Matteo 6,24: *“Nessuno può servire a due padroni: non potete servire a Dio e a mammona”*. Se per il costo della vita non si può più incoraggiare ad evitare il doppio lavoro (ognuno deve però fare le sue scelte), va richiamato il valore del danaro come strumento e non esibizione, come mezzo e non fine, come occasione per costruire una fraternità spezzando il pane per beni durevoli: l'istruzione, la casa per tutti, la salute, il pagare le tasse per un'equa redistribuzione dei redditi, per la salvaguardia dell'ambiente...

C. Divenire sale

Premessa. In quest'ultima parte del capitolo, viene ripresa e riproposta la Dottrina Sociale della Chiesa, con particolare riferimento all'insegnamento dei Sommi Pontefici. È una dottrina che chiede di essere approfondita e riletta anche alla luce delle “novità” che oggi caratterizzano il mondo del lavoro: un impegno questo che chiama in causa direttamente anche la responsabilità di cristiani laici competenti.

Proprio facendo riferimento a queste “novità”, propongo alcune sottolineature, a partire dal testo, che possono ulteriormente provocare la nostra riflessione.

Si parla spesso della centralità del lavoro e del **diritto al lavoro** (p.144). Correttamente si dice che *“un ruolo importante e una grave responsabilità spettano alle istituzioni”* (p.145).

Parlare del diritto al lavoro è, per molti lavoratori, “emozionante e di conforto, ma poi chi fa qualcosa visto che, spesso, anche l'imprenditore (dove ancora c'è) è travolto dagli avvenimenti?” (parole di un lavoratore).

La Comunità cristiana, con le proprie risorse e le molte persone competenti e capaci, deve saper reagire con intelligenza, senza lasciare soli e nella disperazione quelli che perdono il lavoro.

Sul tema della **famiglia** vengono ricordati bene alcuni rapporti tra vita familiare e lavoro (p.145).

Più difficile il parlare di **“giusto salario”** (CA 8). E' una riflessione ricorrente nella Dottrina sociale della Chiesa, ma che cosa vuol dire? Un tempo si diceva che doveva essere sufficiente il salario al “capo famiglia”. *“In primo luogo, all'operaio si deve dare una mercede che basti al sostentamento di lui e della sua famiglia”* (QA 72) e si parlava anche di risparmio per acquistare una piccola proprietà. Oggi lo stipendio viene divora-

to, spesso, dal costo della casa. Allora nel salario si dovrebbe inserire anche il canone di affitto, il costo dell'asilo nido? Si dicono cose preziose per evitare lo sfruttamento, per controbattere il “liberismo selvaggio”, richiamandosi all'insegnamento dei Pontefici, ma, per il salario, oggi, bisogna che siano coinvolte le Istituzioni per arrivare alla concertazione, alle politiche sociali e familiari. Tanto più che, nel nostro tempo, il monoreddito conduce spesso alla povertà.

Si parla dello **sciopero** e della sua legittimità. Ma oggi lo sciopero è “un'arma spuntata”. Si moltiplicano e riescono gli scioperi quando si crea disagio a terzi, alla cittadinanza, al traffico, ai servizi... Oggi, poiché si può guadagnare anche senza lavoro (i profitti derivanti dalle rendite finanziarie), non regge più neppure l'apologo di Menenio Agrippa per cui “le membra (i plebei) hanno bisogno dello stomaco (patrizi)” e viceversa.

Quello che bisogna invece sostenere è il **sindacato**. E' una realtà che trae la sua forza, non dimentichiamolo, dalla solidarietà e dai lavoratori. Nella situazione di frammentazione e di precarietà, che stiamo vivendo, sempre meno ci si iscrive al sindacato. E' per paura o per rassegnazione o per i frequenti luoghi comuni che riflettono disprezzo e disfattismo. Nessuno è perfetto, neppure il sindacato, ma per i lavoratori resta l'unico riferimento. E da alcuni anni non si parla più di lotta di classe, ma il mondo del lavoro, oggi, è in grande difficoltà. Negli anni '60 fare il sindacalista era una vocazione e molti credenti si sono spesi con coraggio. Bisognerebbe riprendere la proposta, attrezzando ognuno con solida formazione sociale, con competenze larghe, con profondità di riflessione e di sapienza cristiana, alimentate dalla Parola di Dio.

Nel testo si parla di nuove sfide e si richiedono giustamente al sindacato grandi competenze. Ma c'è un impegno fondamentale che un sindacalista deve poter svolgere, pur essendo spesso logorante l'incomprensione delle persone: fare assemblee aperte e ragionare, discutere, trovare soluzioni e sforzarsi di costruire convergenze tra i lavoratori e tra le varie centrali sindacali.

Per l'approfondimento.

Alle domande importanti contenute nel sussidio, mi piacerebbe aggiungere anche queste altre:

- Quanto ci sforziamo di conoscere le vere condizioni di lavoro che le persone vivono sul territorio che abitiamo?
- Quale impegno portiamo per sviluppare la competenza e raggiungere la migliore qualità del lavoro?
- Quanto ci preoccupiamo di frequentare le assemblee e quanto ci teniamo aggiornati sui problemi della nostra azienda?

Don Raffaello Ciccone

OCCUPAZIONE: i numeri e la realtà

Mentre tutti i soggetti economici, sociali e politici dipingono una economia in difficoltà crescente, nei giorni scorsi l'Istat ha fornito un nuovo aggiornamento dei dati su occupati e disoccupati che presenta un quadro roseo del nostro paese.

Nel secondo trimestre del 2005 si registrano 213.000 posti di lavoro in più rispetto all'anno prima e la disoccupazione ufficiale è scesa al 7,5%. Sono dati che sembrano parlare di sviluppo e non di crisi: va tutto così bene? Sono solo i sindacati e l'opposizione ad essere pessimisti?

Le statistiche sono sempre importanti, ma bisogna saperle leggere ed interpretare. Ecco alcune considerazioni indispensabili per capire cosa dicono davvero questi numeri.

- Anzitutto lo stesso Istituto di Statistica spiega l'aumento dell'occupazione con l'aumento della popolazione residente, a sua volta spinto in alto non dalla natalità, ma dal crescente numero di immigrati. Questo non significa che nell'ultimo anno sono di molto aumentati gli immigrati nel nostro paese; significa, invece, che sempre più immigrati escono finalmente dalla irregolarità e sono registrati tra le forze attive del lavoro. Sappiamo che però, per molti di questi, la statistica non fa altro che registrare qualcosa che già esiste da tempo. Non è quindi un aumento netto di occupati, ma un aumento degli occupati conteggiati.
- In secondo luogo quello che la statistica non dice è che i nuovi posti di lavoro vengono per lo più creati in servizi a basso valore aggiunto, con prestazione orarie settimanali ridotte. L'Istat registra l'occupazione, calcolando allo stesso modo chi fa 40 ore alla settimana e chi ne fa 12. Nessuno sostiene che chi fa 12 ore alla settimana non sia occupato, ma ognuno può capire qual è il livello di reddito che ne deriva.
- Sono diversi anni che, in Italia, il numero di occupati aumenta in misura superiore alla crescita dell'economia. Non è il frutto positivo delle politiche economiche del governo. E' un segnale preoccupante sullo stato di salute della nostra economia che, in questo modo, registra e contabilizza un aumento dei posti di lavoro, ma nel frattempo certifica una diminuzione della produttività e della competitività.
- Anche i numeri sulla disoccupazione vanno visti in profondità. Il 7,5% di disoccupazione viene indicato come un tasso virtuoso che porta il nostro Paese ben lontano da altri Paesi europei. In realtà quel tasso registra il numero di persone che sono in reale cerca di un posto di lavoro. E' palese che in Italia molte fasce di popolazione debole (donne, specie quelle senza specializzazione e in età avanzata) hanno abbandonato l'idea di trovare lavoro e non figurano quindi tra i disoccupati. In Germania, dove la recente campagna elettorale è stata giocata molto sull'elevato numero di disoccupati, essere al collocamento significa percepire una indennità di circa 1.000 euro a cui si aggiungono i sussidi per la casa. In Germania "conviene" essere disoccupato, in Italia ciò non produce alcuna tutela o alcuna protezione. La causa che spiega le statistiche sta proprio in questa differenza. Così il nostro paese si trova tra gli ultimi in Europa per la tutela dei cittadini deboli nel mercato del lavoro.
- In definitiva non si tratta di denigrare o di offuscare le statistiche. Esse registrano dei dati da non trascurare. Ma il lavoro e la disoccupazione sono profondamente cambiati. In Italia il processo di adattamento dell'economia è lento. I numeri non spiegano a sufficienza il reale andamento dell'occupazione. Anche i numeri recentemente pubblicati dall'Istat non devono essere usati per sostenere tesi preconcepite di parte. Il lavoro sta passando in Italia una fase molto difficile, molto più grave di quanto i numeri ci dicono. Mancano strumenti e provvedimenti in grado di rispondere ai nuovi bisogni di lavoratori deboli e disoccupati.

Roberto Benaglia
Fim Cisl Lombardia

UNA TESTIMONIANZA

Ci sono tanti modi di lasciare la propria azienda, dopo aver raggiunto l'età della pensione. Offriamo questa piccola, ma interessante esperienza di un amico della Pastorale del lavoro.

Giovedì 22 settembre 2005 ho terminato la mia attività lavorativa e sono andato in pensione. Sapendo che i miei colleghi avevano intenzione di farmi un regalo, secondo una consuetudine ormai diffusa, ho pensato di utilizzare questa occasione per fare qualcosa di utile anche per gli altri, al di fuori dell'ambito aziendale. Del resto, i miei trascorsi di delegato sindacale e di animatore di un gruppo di persone sensibili alla presenza cristiana nei luoghi di lavoro mi suggerivano di non limitare questo avvenimento ad una celebrazione rituale, chiusa all'interno di un gruppo di persone.

Così ho chiesto che la somma raccolta per il regalo fosse devoluta alla "Associazione Cena dell'Amicizia", con la quale ho collaborato come volontario per la preparazione della cena del 31 dicembre degli anni 2003 e 2004. Cena alla quale sono invitati tutti coloro che l'associazione aiuta, anche materialmente, durante tutto l'anno: persone senza dimora, anziani soli e persone con disagio psichico.

Il risultato è stato per me sorprendente: infatti la somma raccolta è stata molto superiore alle mie aspettative. Inoltre, al bonifico di versamento che mi è stato consegnato, era allegata una pergamena con le firme dei colleghi ed una frase, che ho molto apprezzato, di Madre Teresa di Calcutta che incita ognuno di noi a fare la propria piccola parte per la costruzione di una società più fraterna.

L'altra cosa che avevo in mente di fare era inviare a tutti i colleghi, compresi quelli delle sedi di Latina e della provincia di Parma, un saluto che contenesse un invito all'unità, per affrontare insieme le nuove sfide che si troverà ad affrontare il mondo del lavoro nei prossimi anni.

Ne è nata una lettera, ispirata alle pagine dedicate ai problemi del lavoro de "Il Foglio" n.158, riportata di seguito.

Ai colleghi delle sedi di Milano, Latina e Ozzano Taro:

Nei messaggi di saluto che ricevo in questi giorni, anche da colleghi di altre aziende, emerge il timore che in futuro non ci sarà più la pensione.

Capisco che il mondo del lavoro viva con grande difficoltà i tempi odierni: non solo per cosa potrà succedere alla pensione, ma anche per l'aumento del costo della vita, per la prospettata riduzione della spesa sanitaria, per il rischio del posto di lavoro, tanto per citare alcuni dei problemi di oggi.

Le ultime indagini sulla situazione lavorativa, fatte prima delle ferie, dicono che in Italia 500.000 lavoratori rischiano di perdere il posto di lavoro e che 3.267 aziende sono in crisi (soprattutto nei settori metalmeccanico, farmaceutico, gomma e plastica), mentre ad essere esposti ai maggiori rischi sono le donne, le persone oltre i 40 anni ed i giovani oltre i 25 anni. Purtroppo, lunedì scorso, una notizia trasmessa per radio informava che incominciano a risentire della crisi anche alcune aziende del settore alimentare.

L'esperienza di questi anni ci ha portato a scoprire che ogni persona che lavora, oggi, incontra grosse difficoltà, diverse rispetto a quelle di 20 anni fa e che il lavoro, nella nostra società industriale, ha impostazioni e sviluppi diversi e più complessi di allora.

In questa situazione c'è bisogno di aiutarsi perché l'insicurezza ed il disagio non portino alla frustrazione ed alla paura; c'è bisogno di nuovi criteri di convivenza e di dignità nelle aziende e nella società: in una parola occorre riscoprire la solidarietà. La solidarietà oggi è molto importante perché aiuta a superare il clima di timore e di fragilità ed a non chiudersi rispetto al mondo ed agli altri.

Personalmente, la ricerca di solidarietà nel corso dei miei anni di lavoro, soprattutto attraverso la partecipazione alla vita sindacale, mi ha portato ad arricchirmi superando i rischi di individualismo e di furbizia; mi ha aiutato a superare la rassegnazione ed a trovare forza e motivazioni nei momenti difficili in azienda.

Perciò auguro anche a voi di essere sempre uniti per poter superare insieme le difficoltà e le problematiche che investiranno il mondo del lavoro.

Per quanto mi riguarda, non mi sento di ritirarmi a vita privata, andando in pensione, ma continuerò ad occuparmi di questi ed altri problemi collaborando con gruppi ed associazioni del territorio.

Quindi vi saluto tutti con un arrivederci in altre occasioni.

Milano, 22 settembre 2005

Marcello Veronelli

CALENDARIO 2005 – 2006

settembre

- 8 *Inaugurazione dell'Anno Pastorale*
- 12 **Esecutivo**
- 29 **Incontro Consulta Zonale di Monza**

ottobre

- 8 **ASSEMBLEA ORGANIZZATIVA**
- 25 *Consulta regionale*

novembre

- 5 *Incontro diocesano per le Commissioni decanali FISP*
- 7 **Aggiornamento clero**
- 13 **GIORNATA DEL RINGRAZIAMENTO DEL MONDO AGRICOLO**
- 20 **L'Arcivescovo incontra la Coldiretti**

dicembre

- 5 **Incontro Consulta Zonale di Rho**
- 6 *Discorso alla città*
- 10 **Assemblea Gruppi aziendali**

gennaio

- 1 *Giornata mondiale della pace*
- 9 **Esecutivo**
- 17 *Consulta regionale*
- 24 **Incontro Consulta Zonale di Varese**

febbraio

- 11 **CONVEGNO DELLA VIGILIA**
- 12 **GIORNATA DELLA SOLIDARIETÀ**
- 20 **Aggiornamento clero**

marzo

- 7 *Consulta regionale*
- 12 *Convegno diocesano per le Commissioni decanali FISP*
- 19 **FESTA DEGLI ARTIGIANI**
- 20 **Esecutivo**

aprile

- 24 **Aggiornamento clero**
- 30 **VEGLIA DIOCESANA DEI LAVORATORI**

maggio

- 9 *Consulta regionale*
- 20 *Incontro diocesano per le Commissioni decanali FISP*
- 22 **Esecutivo**

giugno

- 20 *Consulta regionale*
- 24 **ASSEMBLEA CONSUNTIVA**

Restano da definire gli **incontri per sindacalisti** e gli **eventi diocesani**, previsti dal programma diocesano, nei "luoghi-simbolo" di qualcuno degli "ambienti di vita sociale".