

SETTEMBRE 2003

IL FOGLIO della PASTORALE

SOCIALE e del LAVORO di MILANO n. **138**

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

ASSEMBLEA ORGANIZZATIVA

Sabato 4 ottobre (ore 9,45 - 14,00)

DESIO - VIA S. PIETRO 16

Per l'impostazione del cammino annuale, ci sembra importante utilizzare il contenuto dell'articolo di don Raffaello, pubblicato su questo numero del Foglio, dal titolo "*Pastorale, Lavoro e Vita quotidiana*" e le riflessioni contenute nel Foglio 137 "*Dopo l'Assemblea Consuntiva*".

L'articolo di don Raffaello rilegge il cammino pastorale di una comunità cristiana con la sensibilità di chi si lascia interrogare dalla vita e dai problemi delle persone, per individuare riferimenti, strumenti e metodi di una azione pastorale. Probabilmente richiederà, successivamente, altri interventi. Si insiste sul fatto che il credente deve sapere e poter portare il "mondo" nella comunità cristiana e quindi nel Consiglio Pastorale. Se i CP sono luoghi di decisione, risultano fondamentali conoscenze e competenze che non sono qualità esclusive del prete. Anzi i problemi del territorio, il vissuto della gente, le fatiche educative, il problema del lavoro e le problematiche economiche sono più facilmente rilevabili da chi vive nel "mondo".

I punti critici discussi nella Assemblea Consuntiva, pur riguardando nel loro complesso la responsabilità di tutti, possono essere ripresi ed approfonditi in base a specifiche sensibilità e responsabilità.

1° gruppo:

- Come far ripartire un confronto tra credenti per favorire relazioni sincere nella comunità parrocchiale e per far crescere la democrazia nel Paese?
- Quali proposte, idee, iniziative possono valorizzare e concretizzare la scelta di accompagnare la vita quotidiana e un'attenzione all'adulto credente?
- Quali riflessioni, contributi e collaborazioni si possono dare al Progetto di Pastorale Giovanile distribuito a tutti i sacerdoti?
- Quali strumenti e strategie possono aiutare un'efficace comunicazione tra laicato impegnato e sacerdoti?

2° gruppo

- Si sta ripensando, con i collaboratori e l'équipe dell'Ufficio, il problema organizzativo (con una particolare attenzione ai responsabili zonali e ai referenti decanali e parrocchiali...) e il bisogno di una presenza capillare sul territorio. Ma come fare in modo che i responsabili sul territorio siano e portino il frutto di un

- lavoro dal basso? Come aiutare sacerdoti e laici a diventare sensibili osservatori della realtà?
- Per la redazione del Foglio e per fare un adeguato lavoro informativo e formativo (schede) è pensabile creare un *équipe* di laici?
 - I nuovi ambiti affidati all'Ufficio (giustizia e pace, salvaguardia del creato) richiedono figure di laici capaci di leggere l'esistente e creare momenti di sintesi e di confronto.

3° gruppo

- Ci sono categorie di operatori, legati al mondo del lavoro, da ascoltare ed aiutare: sindacati - cooperative - associazioni e movimenti...
- Come far diventare la benedizione dei luoghi di lavoro un'occasione per prendere contatto con le Zone industriali, presenti nel territorio parrocchiale?
- L'utilità di una verifica su come viene celebrata la Giornata della Solidarietà chiede la preparazione di una scheda per la rilevazione dei dati. Come impostarla?

PASTORALE, LAVORO E VITA QUOTIDIANA

Nessuna invasione di campo, ma per parlare di qualunque cosa che impegni la parrocchia, i cristiani nella comunità, la fede o la famiglia, il battesimo o il lavoro bisogna sempre incominciare da Gesù. E' Lui che fonda la sua Chiesa e le dà il compito di annunciare la paternità di Dio svelata da Gesù, di liberare ogni persona che soffre per "spiriti immondi o malattie", di progettare uno stile di comunione e di operare ogni giorno sulle scelte di Gesù.

Perciò il parlare di lavoro deve passare attraverso questa griglia, pur sapendo che il lavoro è prima di Gesù su questa terra, anzi nasce con il progetto di Dio sulla prima coppia ed è la vocazione fondamentale dell'umanità quando prende possesso di questa terra e la abita.

All'interno di questo progetto credente, la Pastorale del Lavoro sente di incoraggiare lo sforzo dei credenti di non moltiplicare gesti o "eventi" ma di vivere, anche nel tempo del lavoro, la propria fede cristiana e la propria vocazione da discepolo di Gesù.

La Pastorale del lavoro perciò occupa lo spazio della maturazione della fede nello stesso tempo in cui si scopre, con gli altri fratelli e sorelle, lo stile della famiglia credente, della formazione, della generosità, della liturgia. Il lavoro è parte fondamentale, anche se non unica, della persona, e perciò su quello, sull'attività umana, sulle sue trasformazioni del lavoro, sulle logiche e le culture che porta con sé, vanno investiti riflessioni, sforzi, testimonianze, ricerche.

Se vivere la fede suppone un rivolgersi a Dio (come Gesù ci rivela) e accettare di sentirlo vicino (come Gesù ci assicura), ne viene come conseguenza che nel lavoro **vanno scoperti i segni** che possono diventare enigmi o svelamenti. Dovrebbe avvenire come nella Messa: i segni sono tanti ma si possono chiudere gli occhi e il cuore ai significati, alle grazie che il Signore desidera offrirci. Celebrare è scoprire e svelare la presenza splendida del Signore che apre il nostro mondo atono e opaco al Padre.

Il lavoro, pur in situazioni completamente diverse, mentre accetta ritmi, logiche economiche di mercato e concorrenza, dovrebbe diventare il luogo, come ovunque, d'altra parte, in cui il Signore si svela.

I cristiani e i segni; i cristiani e la coerenza delle logiche quotidiane; i cristiani e il cammino comune; i cristiani e la giustizia, i cristiani e l'accoglienza, i cristiani e la collaborazione, i cristiani e la dignità della persona. Queste ed altro fanno parte del tempo del lavoro e diventano spina dorsale della fede.

Nel posto di lavoro vanno allora cercati **i segni** e i significati della presenza di Dio. Assurdo, impossibile? Inimmaginabile, eppure in questa logica S. Paolo ci ricorda: "Tutto quello che fate in parole e in

opere, tutto si compia nel nome del Signore Gesù, rendendo per mezzo di Lui grazie a Dio Padre” (Col 3,17).

La **Comunità Cristiana** riceve e matura, nella sua vita di fede, nella esperienza dei fedeli, nei racconti e nelle testimonianze e ripropone, moltiplicato, questo patrimonio di novità assolutamente inedito.

La vita quotidiana diventa conoscenza, presenza del Signore perché rintracciato attraverso la lettura della sua Parola e delle sue tracce, offerta e dono riconoscente e infine rendimento di grazie. S. Paolo passa dalla vita quotidiana all’Eucaristia (rendimento di grazie) per aiutarci alla consapevolezza nuova ed unica della bellezza e della presenza di Dio tra noi, nell’umanità e nel mondo.

La **santità popolare** nasce da questi elementi quando non si accetta passivamente la fatica e la difficoltà del vivere, ma la si rilegge come vocazione a cui tutti sono chiamati nella semplicità e nella umiltà dei propri gesti normali e comuni.

Se la Chiesa vive così questa **circolarità** tra vita quotidiana, rendimento di grazia, stile di vita nuovo che si travasa a sua volta nella vita quotidiana, e quindi nella Eucaristia e in nuovi e più maturi stili di vita, le grandi scelte della Comunità Cristiana sono già delineate con ricchezza in questo percorso che si sviluppa e si approfondisce.

La **Parola** diventa indicazione e itinerario che richiede una prolungata riflessione ed una tradizione coraggiosa e il più possibile fedele nel confronto del nostro tempo.

La Parola è ciò che ha il primato nella Chiesa ed è l’orientamento fondamentale per rintracciare il cammino verso il Signore. Gesù pronuncia la Parola ed è “*la via*”.

Ma nella Pastorale ordinaria non è ancora stata assunta con vigore e non se n’è ancora presa coscienza della indispensabilità.

Si confonde con la predica, con la devozione, con l’andare in chiesa, con i discorsi della gerarchia, con la catechesi, con la parola dei preti ecc. Non si è ancora accettato che sulla Parola di Dio ci si debba confrontare. Tutte le altre proposte sono legittime, doverose, preziose ma continuano ad essere mediazioni per chiarire, sostenere, accogliere, intravedere.

Ma la Parola di Dio è rivolta a ciascuno con la nostalgia di trovare qualcuno che la faccia propria, con libertà e umiltà, la rilegga nel proprio tempo, l’ascolti come il profeta che la trova dolce in bocca e amara poi, ma Parola viva che ci interpella per primi, come quelle chiamate che Gesù faceva, improvvisamente, a uomini e donne della sua terra.

Merita certamente una ricerca coraggiosa **la catechesi** che tuttavia è già organizzazione e armonizzazione della Parola del Signore: certamente, comunque, può essere uno strumento prezioso di sintesi e una buona carta topografica per identificare il cammino percorso.

Ma la catechesi è un passo successivo; ricostituisce il rapporto maestro-discepolo e riporta alla volontà di approfondire la conoscenza del Signore. Non vanno certo contrapposte Parola e catechesi quasi fossero distanti eppure una differenza la si trova, e questa differenza fa scattare meccanismi di difficile comprensione. Non è un caso che la catechesi degli adulti soffra l’asfissia.

Probabilmente, almeno per gli adulti, va riproposto il passo iniziale **dell’annuncio**. Può anche non piacere ma ogni volta è come se si dovesse riscoprire il Signore Gesù da capo, in una società che rimette in discussione il senso religioso e cristiano, ingabbiata dalle scelte di consumo e di danaro. E ogni volta è come se dovesse scattare da capo una scelta e una adesione totale a Gesù per una conversione del cuore.

Attorno alla Parola ci sentiamo tutti discepoli. E’ ricominciare e ognuno si ritrova con il suo ricco bagaglio di esperienze e la sua borraccia piena di interrogativi. Chi è più esperto mette a disposizione la sua conoscenza e chi ha esperienza può fare altrettanto. Ma il rapporto con gli adulti è più “fraterno”, più ricerca, meno prefabbricato.

Con gli adulti, allora, lo stile suppone fondamentalmente un maturare la Parola del Signore con interventi di fede da parte di tutti e quindi un raccontare la vita riletta alla luce di quella Parola. Un metodo, comunque lo si voglia vedere e non è l’unico ma è molto prezioso, si ricollega al “Vedere-giudicare-agire” nel richiamo di Giovanni XXIII sviluppato nella enciclica “Mater Et Magistra”. “*Nel tradurre in termini di concretezza i principi e le direttive sociali, si passa di solito attraverso tre momenti: rileva-*

zione delle situazioni; valutazione di esse nella luce di quei principi e di quelle direttive; ricerca e determinazione di quello che si può e si deve fare per tradurre quei principi e quelle direttive nelle situazioni, secondo modi e gradi che le stesse situazioni consentono o reclamano. Sono i tre momenti che si sogliono esprimere nei tre termini: vedere, giudicare, agire” (MM 217)

Con i giovani la stessa esigenza esistenziale di argomenti che li “prendano sul vivo” è scontato. Il timore degli incontri con i giovani è quello di fermarsi alla problematica emotiva del momento: amicizia, fidanzamento, amore, droga leggera o pesante...e qualche volta, soprattutto in certi tempi, anche la pace, la guerra, l’atomica. Forse uno sforzo maggiore, forzando un poco l’emotività del momento, potrebbe almeno ipotizzare, nel raggio dei “perché”, che debbono sempre essere alla base della ricerca, una riflessione sul lavoro che fanno o che faranno, il motivo e il valore, il rapporto con gli altri che va da oltre al semplice scegliersi e quindi la povertà, la disoccupazione, le scelte.

Per i ragazzi, più curiosi e meno introversi, la ricerca sul proprio territorio, sulla disoccupazione dei propri padri e madri (esperienza di incontri con alcune classi di ragazzi di terza media nel legnanese, a confronto con la chiusura di una ditta di macchine da cucire industriali: Rimoldi-Necchi). Molto preparati dai loro insegnanti, hanno ascoltato con interesse. E’ stata catechesi? E’ stato un inizio, un vedere, interpellando un esperto del lavoro ed un sindacalista. E’ un incominciare da qui, nei luoghi adatti, una futura catechesi.

Per i bambini la Comunione e la prospettiva della Cresima aprono alla quotidianità, al condividere, all’immagine del papà “camionista che lavora ma pensa alla famiglia”, a somiglianza del Padre di tutti che pensa a tutti (una immagine interessante del “catechismo dei fanciulli”).

La **Liturgia** celebra nella comunità cristiana, attraverso i segni, questo mondo salvato e quella bellezza di vita che il Signore vuole arricchire, coinvolta in un banchetto di comunione e di condivisione ove lo spezzare del pane riassume l’itinerario del perdono ricevuto e offerto, del dialogo e della comunicazione, della pace e dell’offerta, del lavoro e della fatica, della dignità di ciascuno come partecipante della famiglia di Dio.

La **Testimonianza**, fattasi continuamente richiamo e messaggio, suggerimento e legge nella liturgia celebrata la domenica, si pone nel mondo, fondamentalmente, come relazione e stabilisce quel “noi” del Padre nostro e quella progettualità mai conclusa e sempre in opera che la presenza di Gesù vuole porre per ogni uomo. La testimonianza diventa veramente missione poiché si misura nella quotidiana esperienza di tutti con criteri a volte nuovi e impensabili. Allora, “sempre pronti a rispondere a chiunque vi domandi ragione della speranza che è in voi. Tuttavia ciò sia fatto con dolcezza e rispetto” (1 Pt 3,15).

La testimonianza ha bisogno di spazi aperti, deve uscire dai perimetri della parrocchia dove è pur giusto che vi attecchisca, ma non può dimenticare che il mondo degli uomini e delle donne è fuori del sagrato e là, ovunque lo incontreremo.

E’ pur vero che si è conquistato una maggiore libertà e il “rispetto umano” di qualche decennio fa ha lasciato lo spazio ad una autonomia dignitosa e rispettata, per chi lo voglia. Ma manca, nel clima d’individualismo e di paura per i propri progetti personali, quello stile di libertà che non è sfrontata ma “dolce e rispettosa”, però vera, senza poteri e volontà di immagine eppure capace di dire e di fare secondo una etica di relazioni nuove, qualificabili come credenti nella Parola di Gesù (“se qualcuno te lo chiede”) e comunque presenti.

La Comunità Cristiana, a questo punto, ha bisogno di capire, confrontarsi, suggerire, rischiare, camminare e verificare.

Qui sorge il problema del **Consiglio Pastorale**, la sua composizione con le sue scelte, la sua maturazione, il confronto e lo stile, i perché. C’è un grande valore nel credere alla sua utilità e alle sue proposte. E tuttavia non si può improvvisare o supporre che sia già stato acquisito uno stile, salvo poi lamentarsi che i laici non sanno portare un contributo né sanno impegnarsi. Il Consiglio Pastorale impegna molto tutti e suppone un lento maturare e capire. Si cresce tutti. (*continua*)

Don Raffaello

Il ruolo del sindacalismo internazionale

Apriamo le porte per lavorare insieme

(Marcello Malentacchi in lettera FIM n.6, nov-dic 2002)

“Si apre qui un grande e fecondo campo d’impegno e di lotta, nel nome della giustizia, per i sindacati e per le altre organizzazioni dei lavoratori, che ne difendono i diritti e ne tutelano la soggettività, svolgendo al tempo stesso una funzione essenziale di carattere culturale, per farli partecipare in modo più pieno e degno alla vita della Nazione ed aiutarli lungo il cammino dello sviluppo” (CA 35).

E naturale che la Federazione Mondiale dei Sindacati Metalmeccanici (Fism) che rappresenta 25 milioni di lavoratori, si debba confrontare con i processi di globalizzazione dell’economia, e quindi sia quotidianamente alle prese con le imprese multinazionali.

In questa globalizzazione, uno dei principali fenomeni che la caratterizzano è la proliferazione delle **imprese multinazionali**. Nel mondo si contano circa 60 mila società transnazionali, con oltre 500 mila filiali estere che rappresentano il 25% della produzione mondiale. Nelle sole filiali estere, nel 1998 (i dati disponibili tramite il Cnel non vanno oltre quell’anno e sono in via di aggiornamento) è stato realizzato un volume di affari di circa 11 mila miliardi di dollari, solo in un anno. Le prime 100 multinazionali detengono 1.800 miliardi di dollari di attivo all’estero, impiegano 6 milioni di persone e realizzano un fatturato di 2.100 miliardi di dollari. Queste cifre ci danno un’idea delle dimensioni del fenomeno.

Stando ai dati finora disponibili, gli scambi delle multinazionali nel mondo, in termini di investimenti diretti all’estero, avevano raggiunto circa 644 miliardi di dollari nel 1998, 39% in più rispetto all’anno precedente, ma solo il 25% di questi investimenti era destinato ai paesi in via di sviluppo. In altre parole, la globalizzazione riguarda solo le tre aree più ricche del mondo. (Europa, Stati Uniti e Giappone).

Tutti i giorni, 358 di queste multinazionali maneggiano 1.500 miliardi di dollari. Di questo capitale solo una minima parte viene impiegata in investimenti, più del 90% viene bruciata nella speculazione finanziaria. In altre parole, è una enorme massa di risorse che non produce né posti di lavoro, né sviluppo e benessere, soprattutto nei paesi che ne hanno più bisogno. Perciò l’introduzione della "Tobin tax" è a nostro avviso una questione all’ordine del giorno.

Accordi e obiettivi

E’ molto importante che questo tema si discuta insieme ad altre organizzazioni. In fondo, è una novità per noi del sindacato, e lo dico in senso autocritico, perché **siamo rimasti troppo rinchiusi fra noi**, non abbiamo aperto abbastanza le porte a quei soggetti sociali che condividono i nostri obiettivi e con i quali, pertanto, dovremmo lavorare, soprattutto nel monitorare le multinazionali.

Da buoni sindacalisti, noi cerchiamo sempre di arrivare ad accordi con le multinazionali, poiché negoziare a tutti i livelli è parte della nostra stessa ragion d’essere. Finora, nel complesso dei settori industriali, abbiamo concluso una ventina di accordi con imprese multinazionali, tre delle quali nel nostro settore. La prima multinazionale con la quale abbiamo fatto un accordo - fa piacere dirlo - è una grande impresa italiana, la Merloni; la seconda è la Volkswagen, la terza la Daimler Chrysler, due multinazionali tedesche dell’auto.

E’ avviato un negoziato con la Renault Nissan, del gruppo Nissan. Abbiamo fatto inoltre proposte a varie imprese, tra le quali la General Motors, la Toyota, la Honda. Prevediamo di giungere ad accordi almeno con due multinazionali svedesi, la SKF e la Volvo.

Di quali accordi si tratta? Parliamo di accordi diversi da quelli normali che si fanno a livello nazionale, per i quali si prevedono sanzioni, azioni giudiziarie e iniziative di lotta in caso di mancato rispetto delle cose pattuite. A livello internazionale questo è difficilissimo farlo, anche perché a tale livello non abbiamo una controparte.

In ogni caso si tratta soprattutto di un impegno morale che azienda e sindacato si assumono per applicare le norme o convenzioni ratificate a livello internazionale, soprattutto nell’ambito dell’Organizzazione internazionale del lavoro (Oil).

Nel perseguire questi accordi, noi insistiamo soprattutto su cinque punti che le multinazionali devono impegnarsi a rispettare:

1. il lavoro è una libera scelta, non una prestazione obbligata, e quindi devono essere esclusi tutti i tipi di lavoro forzato;
2. la libera scelta implica anche il fatto di poter avere un'organizzazione sindacale nel luogo di lavoro;
3. a ciò consegue il diritto - non solo la possibilità - di svolgere delle negoziazioni collettive;
4. va eliminato completamente il lavoro minorile, ancora oggi diffuso dappertutto, non solo nei paesi in via di sviluppo o di nuova industrializzazione, ma in tutti i paesi, compresa l'Italia;
5. ci deve essere uguaglianza di diritti e di trattamenti fra uomini e donne.

Sono cose che forse in Italia e negli altri paesi industrializzati, a regime liberaldemocratico, sembrano ovvie, ma la realtà è diversa. Prendiamo gli **Stati Uniti**: in questo paese, per avere la tutela di un sindacato in un'impresa c'è tutta una procedura da seguire, quasi una corsa a ostacoli. Prima occorre verificare se nell'impresa c'è fra i lavoratori una maggioranza favorevole al sindacato e poi se questa maggioranza è intenzionata a fare i negoziati; solo dopo questa verifica è possibile costituire il sindacato. Se questa maggioranza non c'è, non c'è il diritto di avere un sindacato. Ecco cosa succede in un paese come gli Stati Uniti, che molti considerano "la più grande democrazia del mondo".

Sono da poco rientrato dal Brasile. E' noto quello che è successo in Brasile: una svolta politica, con l'elezione di Lula a Presidente, che desta grande speranza ed entusiasmo tra i lavoratori brasiliani, che da dieci anni stanno aspettando una riforma della legislazione del lavoro, per potere avere anch'essi la possibilità di formare sindacati nelle aziende. Oggi, infatti, la presenza di un sindacalista nei posti di lavoro sarebbe illegale. Addirittura a livello nazionale non può esistere una federazione come i metalmeccanici, perché è illegale secondo una "Carta di lavoro" introdotta da Vargas nel 1952 e tuttora in vigore, nonostante siano passati dieci anni dall'avvento della democrazia. Potremmo fare altri esempi, ma questo basta per farci capire che su diritti così fondamentali dobbiamo batterci tutti i giorni. Ecco perché è importante che le multinazionali incomincino ad applicare quelli che noi consideriamo diritti fondamentali dei lavoratori, e a questo mirano gli accordi che noi vogliamo costruire.

Il problema delle imprese "terziste"

Tuttavia non basta trattare con l'impresa multinazionale. Bisogna tenere presente che ci sono molte altre imprese, che con le multinazionali ci lavorano, come le ditte appaltatrici o "terziste", e per le

quali diventa sempre più importante l'applicazione di queste regole, soprattutto ora che si introducono nuovi metodi di organizzazione del lavoro.

Facciamo un esempio. La Volkswagen e la Ford, sempre in Brasile, hanno impiantato due fabbriche completamente nuove, una a Salvador in Bahia e l'altra vicino a Rio de Janeiro, con oltre 2000 lavoratori ciascuna. In entrambe vige lo stesso sistema, che vale la pena descrivere.

Nessuno di questi lavoratori è dipendente della Volkswagen o della Ford con regolare contratto di lavoro, ma tutti lavorano in sostanza come impresa individuale, ciascuno è il datore di lavoro di sé stesso. E' evidente che qui non esistono regole, né assistenza sociale, né cassa malattia, né previdenza... insomma, non esiste nessuna delle garanzie di tutela cui siamo abituati almeno nei paesi europei. L'individuo che lavora in queste condizioni esegue magari la medesima prestazione di un suo omologo in Germania o in Italia, ma con la differenza che in Brasile è datore di lavoro di sé stesso, con tutte le responsabilità sulle proprie spalle e in condizioni di estrema precarietà, perché i contratti sono a termine e, quando scadono, decide discrezionalmente l'azienda se rinnovarlo o meno. Ecco perché è essenziale che gli accordi che noi perseguiamo vengano applicati anche alle aziende fornitrici della multinazionale, o comunque a essa legate.

Prima ho accennato all'importanza della collaborazione del sindacato con altre organizzazioni, perché noi, da soli, non ce la facciamo, anche a verificare, e studiare e far sapere quello che sta succedendo. E poi vi sono temi, anche per noi fondamentali, sui quali altre organizzazioni hanno svolto un impegno particolare come, ad esempio, la questione dell'ambiente. **Il sindacato forse si è troppo concentrato sull'ambiente interno della fabbrica**, trascurando quello esterno. I due aspetti vanno messi insieme: come nel considerare l'ambiente all'interno della fabbrica non si può trascurare quello che succede all'esterno, così anche dall'esterno bisogna vedere quello che avviene all'interno della fabbrica. E' quindi importante lavorare insieme con le altre organizzazioni che si occupano dell'ambiente.

Un altro esempio: **la questione dei diritti dei lavoratori non riguarda solo i lavoratori, ma è una parte dei diritti civili e dei diritti umani**; e come tale deve essere considerata. Anche qui diventa vitale la collaborazione con organizzazioni che, come Amnesty International, si battono per i diritti umani e civili.

Ora, nel momento in cui ci impegniamo a fare accordi, a cercare di farli rispettare e a lavorare insieme con altre organizzazioni, con le quali condi-

vidiamo molti obiettivi e che ci possono dare una mano, è il caso che cominciamo a rivedere la nostra struttura e il nostro funzionamento, la nostra cultura organizzativa, per essere all'altezza dei compiti che noi stessi ci siamo dati.

Noi possiamo combattere in modo efficace le "cattive pratiche" delle multinazionali soprattutto sul piano dell'immagine. Molti esempi sono in grado di suffragare questo punto di vista. Ne faccio uno.

Un paio di anni fa, alla vigilia delle Olimpiadi di Sydney, in uno stabilimento della Sony in Indonesia, più di mille lavoratrici erano in sciopero a oltranza da circa 6 mesi. Non è facile fare uno sciopero del genere in un paese come l'Indonesia, dove non c'è cassa integrazione, né alcuna tutela per la disoccupazione. Fatto sta che queste lavoratrici vennero tutte licenziate. Chiesero un intervento della Fism, la quale riuscì anche ad arrivare a un accordo, che sembrava facile da applicare. Invece non fu applicato, perché la direzione della Sony si rimangiò tutto.

A quel punto la Fism decise di fare un'azione spettacolare. Essendo la Sony uno dei principali sponsor delle Olimpiadi, ci parve che l'occasione fosse ottima per intervenire da quel lato, e fu l'intuizione giusta. Inviammo una lettera, niente più di una lettera, nella quale dicevamo alla Sony: guardate che tra 15 giorni ci sono le Olimpiadi, noi abbiamo già preso contatti con i nostri colleghi in Australia per discutere il caso e se voi rifiutate ancora l'applicazione dell'accordo, sarà difficile per noi resistere alla tentazione di un organizzare un boicottaggio. Subito ricevemmo la risposta che la cosa era risolta e non c'era più problema. L'accordo fu applicato così come era stato siglato.

Il sindacato deve cambiare metodi e cultura

Ho accennato prima alla necessità di innovare il metodo di lavoro del sindacato internazionale, perché a questo livello i tradizionali strumenti d'azione incontrano particolari difficoltà.

In diversi casi abbiamo fatto ricorso allo sciopero, anche con buoni risultati. Ma organizzare uno sciopero a livello internazionale non è facile. E' già difficile farlo a livello nazionale, soprattutto quando ci sono tre organizzazioni da mettere d'accordo, lo è molto di più nella dimensione mondiale quando queste organizzazioni si moltiplicano per ogni paese. Faccio ancora qualche esempio.

Qualche anno fa i lavoratori americani della Caterpillar erano in sciopero a Peoria, una città dell'Illinois a 150 chilometri da Chicago, dove ha

sede l'azienda. Lo sciopero durava da molto tempo. Siccome la Caterpillar si affaccia un po' in tutto il mondo e particolarmente in Europa, in Francia accettarono la sfida e dissero: sì, facciamo lo sciopero, non per noi ma per i compagni americani. Il risultato non fu quello che avevamo sperato, però eravamo riusciti per la prima volta a mettere insieme americani, belgi e francesi in una iniziativa comune.

Più di recente abbiamo il caso di uno sciopero comune fra sudafricani, mozambicani e colombiani per una vertenza con la multinazionale Billeton, che si occupa fra l'altro di miniere e che ha la sede centrale in Sudafrica. La vertenza era stata aperta dai mozambicani per questioni di salario. In questo caso, grazie all'azione congiunta fra i lavoratori dei tre paesi, riuscimmo alla fine a risolvere il problema.

Comunque ci sono diversi metodi per lavorare. Non tutti vanno bene, dipende naturalmente anche dalle multinazionali che, magari, in un paese si comportano secondo le regole, ma poi quando si insediano in un altro cambiano completamente comportamento e fanno il contrario. E' il caso, ad esempio, di quasi tutte le multinazionali giapponesi, che hanno rapporti sindacali ottimi in patria, ma appena escono dal Giappone non rispettano più nemmeno le regole minimali, accampando il pretesto di essere tenute a rispettare le regole che vigono in ciascun paese. Ma lo stesso succede anche con le multinazionali italiane o con quelle tedesche. Quelle che si sono installate da qualche anno negli Stati Uniti non hanno ancora siglato un solo accordo, perché non hanno ancora accettato l'idea che alla Mercedes Benz di Atlanta, o alla BMW si possa organizzare un sindacato.

Per questo è importante diffondere il modello di codice di condotta che noi promuoviamo, perché serva come base per il rispetto dei diritti fondamentali dei lavoratori.

In tutto ciò è importante coinvolgere tutti, a partire dalle organizzazioni nazionali, territoriali e locali anche se so che non è facile creare questa convergenza transnazionale. I sindacati della casa madre tendono a sentirsi legittimati a contrattare per tutti gli altri. Ora, come facciamo ad applicare un codice di condotta che è stato contrattato, poniamo, in Germania a quelli che lavorano nella stessa ditta in Brasile? Se i brasiliani non sono coinvolti, non può funzionare.

Ecco perché sostengo l'importanza e l'urgenza che il sindacalismo internazionale cominci a cambiare strutture, metodi, cultura.

NOTIZIE ED INIZIATIVE

- **Agenzia culturale.** Un gruppo di amici, da alcuni anni, ha scelto di mettersi a disposizione delle parrocchie e delle associazioni per sostenerle nello sforzo culturale. Essi hanno offerto e sostenuto una serie di incontri con esperti e professori universitari sulle tematiche del lavoro e dell'economia in diversi circoli ACLI.

La novità di tale esperienza consiste soprattutto nel metodo più che nel contenuto che è lasciato alle decisioni delle parrocchie: avere un testo antologico dal relatore, almeno 15 giorni prima, e leggerlo insieme ad un gruppo che maturi così una propria convinzione. Prima del dibattito si stabilisce un gruppo di lavoro che partecipa ogni volta sia alla preparazione che alla conferenza stessa.

Segnaliamo questa esperienza ai parroci della Diocesi, i quali potranno trovare un valido aiuto nell'organizzare incontri e dibattiti nella propria comunità.

Chi è interessato può fare riferimento all'Ufficio per la Vita Sociale e il Lavoro. (02 – 8556341)

- **Associazione “Comunità e lavoro”.** E' una realtà sorta per sviluppare una riflessione sul lavoro. Riteniamo che sia importante tale associazione poiché si pone in un deserto di iniziative e copre spazi non percorsi. Essa non si pone, perciò, in concorrenza con nessuno, ma stimola a conoscere meglio, a imparare, a collegarsi perché i lavoratori cristiani vivano momenti di confronto e moltiplichino sul territorio simili iniziative.

PROGRAMMA 2003-2004

Un percorso di riflessione biblica: Il Vangelo di Marco

- Ottobre - Introduzione al Vangelo di Marco
- Novembre - La chiamata (la vocazione) – Mc 1, 16-20
- Dicembre - (segue: La chiamata - Mc 2, 13-17
- Gennaio - (segue: La chiamata) - Mc 3,13-19
- Febbraio - Il male dentro all'uomo - Mc 1,21-28
- Marzo - (segue: Il male dentro all'uomo) - Mc 2,1-12
- Aprile - (segue: Il male dentro all'uomo) - Mc 9, 21-43
- Maggio - Cenni sulla Revisione di vita

ASPETTI ORGANIZZATIVI. Gli incontri avvengono alla sera dopo cena (ore 21). Il giorno scelto è il mercoledì a metà mese, in quanto **nell'ultimo mercoledì del mese si terrà un itinerario di riflessione sulla politica.** L'anno scorso gli incontri si sono tenuti a S. Cristoforo, ma alcuni propongono una sede più centrale: stiamo considerando il problema. Ulteriori informazioni più specifiche saranno comunicate all'inizio di settembre.

- **La Fraternità S.S. Pietro e Paolo** comunica che il programma annuale (2003/2004) affronterà il tema “Famiglia e comunicazione sociale”:

- La famiglia luogo di custodia dei legami
- La famiglia ambiente di ricerca della verità e di sviluppo della capacità critica
- Il potere dei mezzi di comunicazione e la famiglia
- La famiglia difende la libertà contro il “mercato delle illusioni”
- La famiglia come luogo di educazione al bello

Per informazioni: Rizzi Glauco (piuco@tiscali.it - tel. 02 – 9363469)