

LAVORATORI IN CERCA DI ALLEATI

All'udienza del 28 giugno 2017, papa Francesco si è rivolto ai sindacalisti della CISL, evidenziando un indebolimento della mediazione sindacale: "Il capitalismo del nostro tempo non comprende il valore del sindacato, perché ha dimenticato *la natura sociale dell'economia*, dell'impresa. Questo è uno dei peccati più grossi. Economia di mercato: no. Diciamo economia *sociale* di mercato, come ci ha insegnato San Giovanni Paolo II: economia sociale di mercato. L'economia ha dimenticato la natura sociale che ha come vocazione, la natura sociale dell'impresa, della vita, dei legami e dei patti. Ma forse la nostra società non capisce il sindacato anche perché *non lo vede abbastanza lottare nei luoghi dei "diritti del non ancora"* nelle periferie esistenziali, tra gli scartati del lavoro. Pensiamo al 40% dei giovani da 25 anni in giù, che non hanno lavoro. Qui. In Italia. E voi dovete lottare lì! Sono periferie esistenziali. Non lo vede lottare tra gli immigrati, i poveri, che sono sotto le mura della città; oppure non lo capisce semplicemente perché a volte – ma succede in ogni famiglia – la corruzione è entrata nel cuore di alcuni sindacalisti.."

Nel suo discorso il papa solleva due principali sfide per i sindacati di questi tempi: la profezia e l'innovazione. Il sindacato è costituito per svolgere un ruolo decisivo per la salvaguardia, lo sviluppo e la creazione dell'occupazione! Per incidere concretamente sull'economia, in modo profetico e innovativo, sono necessari competenza, conoscenza, percorsi di continua educazione, oltre che capacità organizzativa e politica. Pensiamo solo ad alcune emergenze: la liberazione del settore produttivo dal soggiogamento finanziario e bancario; la transizione ecologica dell'economia; la globalizzazione dei diritti dei lavoratori contro la globalizzazione dello sfruttamento; la partecipazione dei dipendenti alla gestione aziendale; il superamento della logica che dà "i guadagni ai privati e le perdite alla collettività" (vedi la liquidazione delle banche venete; lo spostamento della FIAT all'estero); portare lo sviluppo tecnologico e robotico a contribuire all'occupazione piuttosto che a diminuirla.

La complessità del lavoro, in crescente e rapida evoluzione, comporta un notevole impegno ed esige un insieme di competenze che il singolo lavoratore non è in grado di affrontare senza un'organizzazione sindacale. Non bastano negoziazioni fra lavoratori e impresari, raduni, slogan e iscritti. È urgente contrastare la cultura dell'opportunismo individualista e corporativo che sgretola il tessuto sociale fra lavoratori, politici, sindacalisti e imprenditori. Ognuno rema per sé o per la propria categoria in un immenso mare di fattori che governano l'andamento dell'economia. Così la nave non fa strada perché in balia del mercato globale guidato da poteri forti. La crisi del 2008, partita dagli USA, ha svelato un sistema finanziario, politico-burocratico e legislativo parassitario in rapporto al sistema produttivo di beni per la collettività.

In un quadro così ampio c'è la necessità di formare e coltivare alleanze efficaci: ad esempio fra agricoltori, ambientalisti, produttori di fertilizzanti e pesticidi e ristoratori; fra lavoratori autonomi e dipendenti delle piccole e grandi imprese; fra i Paesi industrializzati e quelli in via di sviluppo al fine di combattere lo sfruttamento che porta solo a un boomerang economico e migratorio. Come ha detto papa Francesco: "Non c'è una buona società senza un buon sindacato, e non c'è un sindacato buono che non rinasca ogni giorno nelle periferie, che non trasformi le *pietre scartate* dell'economia in pietre angolari". Forse i grandi scartati di questi tempi sono i lavoratori!.

di Don Silvano Filipetto



LILT—LEGA ITALIANA PER LA LOTTA CONTRO I TUMORI

OTTOBRE-NOVEMBRE-DICEMBRE, CAMPAGNA NASTRO ROSA PER LA PREVENZIONE DEL TUMORE AL SENO

Per informazioni il numero verde SOS LILT 800-998877 o visitare il sito www.nastrorosa.it.



AVIS MARCON - CALENDARIO DELLE DUE PROSSIME RACOLTE DI SANGUE.

www.avismarcon.it

- DOMENICA 10 SETTEMBRE
- DOMENICA 22 OTTOBRE
- DOMENICA 12 NOVEMBRE
- DOMENICA 10 DICEMBRE

CENTRO RACCOLTA SANGUE in
Via Della Cultura 3/A. Marcon.



RINGRAZIAMO:

- Fabio Scroccaro per l'impaginazione e la grafica.
- Antonio Asquino per il coordinamento della redazione.

CHI VOLESSE RICEVERE GRATUITAMENTE IL MENSILE "LA VOCE" SULLA PROPRIA CASELLA DI POSTA ELETTRONICA POTRA' FARLO SCRIVENDOCI UNA MAIL CON OGGETTO: "Richiesta di abbonamento on-line a La Voce".

La redazione

Parrocchia di San Giorgio Martire
di Marcon. Diocesi di Treviso.

Tel. 041 4569289

SCRIVICI QUI:

parrocchiasangiorgio@gmail.com



La Voce

IN PARROCCHIA DAL 1954



Parrocchia di Marcon

Periodico n. 7 - Settembre - A.D. MMXVII



STAMPATO CON
L'AIUTO DELLA
ASSOCIAZIONE
A.V.I.S.
di MARCON



SINDACATO CONTRO

Una buona parte di noi, nel corso della propria attività lavorativa o di quella di un familiare, ha avuto bisogno di rivolgersi ad un **sindacato**: solo per informazioni o per effettivo intervento di tutela.

Questo perché quello che rappresenta il sindacato è nell'immaginario di ogni lavoratore, che al manifestarsi di un **sopruso professionale** o della mancata applicazione dei propri **diritti**, vede nascere in lui il **bisogno di difesa**, realizzata con l'intervento legale ovvero da un tentativo di mediazione.

Il sindacato dovrebbe quindi essere **l'ago della bilancia** tra il lavoratore e l'azienda.

Ma quanto è **efficace** questa mediazione? Spesso **sembra** che il sindacato non abbia la reale capacità di contrastare l'azienda ed equilibrare il rapporto tra la stessa e il lavoratore, debole e accondiscendente alle egoistiche logiche aziendali. Certo, non sempre si può realizzare la giusta aspirazione del lavoratore (se giusta è) e può capitare di dover trovare un compromesso.

E' quindi necessaria una costante **attività di presenza dei sindacalisti**, saggia e decisa, che deve contrastare le inopportune scelte aziendali.

Personalmente sono **indeciso e confuso sulla reale utilità del sindacato** in genere: due volte ho cercato tutela e mentre una volta l'intervento è stato brillante (ma favorito da una scelta aziendale sin troppo ardita), l'altra ho constatato remissione al volere aziendale, limitando il già contrattualizzato diritto al lavoro in favore di un momentaneo risparmio economico aziendale.

Quindi la mia **fiducia** nella funzione del sindacato, **non è salda** e vorrei proprio capire perché le risposte dei vari sindacati alle questioni che gravano sui lavoratori, sono così diverse e varie: **a volte** ferme e risolutive, **altre** accondiscendenti e vaghe.

La **dignità e i diritti del lavoratore** vanno **sempre** tutelati se accade una qualsiasi forzatura rispetto a quanto contrattualizzato. Apparentemente la maggior parte delle aziende cerca solo il proprio ritorno economico, **prevaricando** sia gli aspetti morali che legali e il lavoratore ha con l'azienda un confronto poco equilibrato, ecco perché **deve** poter credere nella funzione del sindacato e nell'impegno alla sua tutela. La nostra quotidianità non fa altro che darci un'idea che **il sistema** che la regola, in tutti i suoi sottoinsiemi, sia sbagliato, corrotto o corruttibile, ingiusto e privilegiante: in particolare, bisogna che il lavoratore senta che il sistema lavoro non sia tale e che abbia **nel sindacato un riferimento e aiuto**.

C'è ancora chi ci crede, fa bene?

di Diego Lanzetta

PERCHÉ C'È ANCORA BISOGNO DEL SINDACATO

Potremmo discutere all'infinito sull'efficacia della tutela sindacale fra chi ritiene di aver ottenuto risultati appaganti, grazie al suo intervento, e chi invece ne è rimasto deluso. Proprio rivolgendomi a quest'ultima categoria di persone, e soprattutto a coloro che a seguito di una esperienza personale negativa definiscono ormai inutile il ruolo delle organizzazioni sindacali, vorrei provare a far emergere il valore del sindacato e della sua azione, indipendentemente dall'ottica individuale del mero soddisfacimento delle proprie aspettative.

In primo luogo, perché le nostre aspettative potrebbero essere viziata da una sopravvalutazione dovuta alla scarsa conoscenza delle complesse variabili, anche di natura tecnica e giuridica, che influiscono sulla gestione del rapporto di lavoro e sull'andamento del mercato del lavoro. Secondariamente perché, così facendo, si legittimerebbe una visione individualistica e antidemocratica del sindacato che meriterebbe dunque di esistere, solo se perfettamente confacente al singolo e specifico interesse del momento. Peraltro, non solo la complessità e la velocità con cui si modifica il mondo del lavoro, anche a seguito delle pressioni derivanti dalla globalizzazione, rende sostanzialmente impossibile il compito di puntare al puro soddisfacimento dei singoli interessi, ma ciò si porrebbe in contrasto con il senso profondo del sindacato che si ritrova sin dall'etimologia della parola stessa: *syn + dikè* = insieme + giustizia, cioè fare giustizia insieme.

L'impegno del sindacato per il futuro deve consistere nel mantenere, nonostante una tendenza sempre più marcata della nostra società all'individualismo, un ruolo di aggregazione sociale che continui a offrire uno spazio di confronto personale, reale e non solo virtuale, dove esprimere le proprie preoccupazioni, evitando che possano trasformarsi, sotto la spinta degli estremismi, in rabbia incontrollata, dove trovare una parola di conforto e crescere culturalmente nel confronto per individuare soluzioni ai problemi che sono sotto gli occhi di tutti: disoccupazione ed in particolare disoccupazione giovanile, declino della classe media, polarizzazione della ricchezza con conseguente aumento delle disuguaglianze sociali ed economiche, predominio delle logiche del capitale sul valore del lavoro.

Tale riflessione si rende ancora più urgente se pensiamo che ci troviamo di fronte alla quarta rivoluzione industriale, conosciuta anche come *industry 4.0*, che porterà inevitabilmente ad un nuovo modello di interazione fra uomo e macchina nelle dinamiche produttive.

Si ipotizza che tale cambiamento possa determinare, nel mondo, la sostituzione del 49% della forza lavoro attualmente impiegata con dei meccanismi automatizzati, persino nell'ambito della produzione di servizi. Ciò comporterà, inevitabilmente, una ulteriore sperequazione fra le possibilità economiche e sociali di chi, anche nel lavoro dipendente, avrà a disposizione alta competenza e formazione tecnologica ed i lavoratori che, invece, sono già oggi ai margini del processo produttivo in quanto impiegati in settori di minore contenuto professionale, rischiando dunque di esserne definitivamente espulsi.

In un siffatto contesto chi altri, se non il sindacato, può porsi come soggetto legittimato a governare tali processi di modernizzazione tenendo assieme l'intero comparto sociale?

In effetti, il sindacato si è già assunto da tempo la responsabilità di questo compito, sebbene molti non ne abbiano consapevolezza. Infatti, è proprio attraverso la contrattazione collettiva nazionale, efficace *erga omnes* (e quindi anche nei confronti dei lavoratori non iscritti), che si interviene positivamente sui redditi, non solo puntando al loro accrescimento complessivo, ma anche mantenendo un rapporto equilibrato fra la crescita degli stipendi di chi è inquadrato nell'ambito di livelli corrispondenti a professionalità superiori e di chi, invece, è inserito nei livelli inferiori. Così come è anche grazie allo sviluppo della contrattazione a livello aziendale che molte aziende riescono a tenere il passo di un mercato globale sempre più competitivo, evitando la perdita di *know-how* e di posti di lavoro.

Il vero nodo è che proprio nel momento in cui tale missione avrebbe bisogno della maggior legittimazione, la società sta risentendo dell'influsso negativo delle forze iperliberiste, populiste ed antisindacali che trova concretezza nella massima, del tutto paradossale, secondo cui la colpa delle disuguaglianze e delle contraddizioni del mondo del lavoro sarebbe da imputarsi proprio al sindacato!

Certamente, per evitare tali illazioni le organizzazioni sindacali dovranno saper dimostrare di essere una cosa diversa da una istituzione lenta, burocratica ed autoreferenziale. Per far ciò, c'è bisogno dell'impegno concreto di tutti. Anche di chi, pur non avendo mai avuto una tessera sindacale in tasca e non avendo mai dedicato un minuto del proprio tempo alla vita democratica degli organismi sindacali, si lancia in critiche e giudizi sprezzanti sul loro operato. Invece di delegittimare il ruolo ed il valore delle associazioni sindacali dei lavoratori, bisognerebbe provare a fare il contrario, sostenendole nella stipula di accordi con valore extra-nazionale che contrastino gli effetti negativi del mercato globalizzato e investendole della responsabilità, come accade nei paesi del nord-europa, di offrire servizi per assistere e tutelare anche chi si trova in stato di disoccupazione per aiutarlo a reimpiegarsi.

Chi vuole cambiare il sindacato, dunque, dovrebbe prima di tutto iscriversi manifestando democraticamente il proprio dissenso nelle assemblee deputate e portando il suo contributo con nuove idee, costruendo così quanto espresso da Giovanni Paolo II nella *laborem exercens* per cui *“grazie all'opera dei suoi sindacati, il lavoratore possa non soltanto avere di più, ma prima di tutto essere di più: possa, cioè, realizzare più pienamente la sua umanità sotto ogni aspetto.”*

Il lavoro inteso come espressione di umanità, dato che il lavoro, esattamente come le persone, è fragile e necessita di risposte, di giustizia e di attenzioni, è stato anche al centro del XVIII Congresso Confederale della Cisl. D'altronde in quale altro luogo potrebbe essere affrontato efficacemente questo tema se non nell'incontro vivo e reale che il sindacato incarna nei luoghi di lavoro e nelle sedi territoriali? L'unica alternativa oggi potrebbe essere individuata nella discussione virtuale, nei cosiddetti *social*, che presuppone un rapporto individuale e diretto fra chi esprime una richiesta e chi racconta di essere in grado di porre le basi per esaudirla. La prevalenza di quest'ultima ipotesi genererebbe il venir meno definitivo del senso di solidarietà nel lavoro e con essa della speranza di dare concretezza alla partecipazione dei lavoratori al governo dell'impresa, che in questo momento, rappresenta l'unico vero salto di qualità possibile nel riequilibrio della relazione fra capitale e lavoro.

di Marco De Favari Responsabile Ufficio Vertenze UST Cisl di Venezia



SINDACATO... SCIOPERO DELLE ADESIONI

L'evoluzione normativa e la contrattualistica delle tipologie lavorative hanno fisiologicamente seguito l'evoluzione del mercato del lavoro, scandito da quattro rivoluzioni industriali oltre che da repentine variazioni socio-politiche. La progressiva **evoluzione qualitativa** della domanda di capitale umano di livello elevato da una parte e la **delocalizzazione** per la manodopera non specializzata dall'altro capo, ha indotto tipologie contrattuali e mutualistiche “particolaristiche” di forma e tipologia ben diversa da quelle in cui la separazione tra “classi datoriali” e lavoratori era netta e rigidamente conterminata.

La contrattualistica del lavoro ha permesso l'utilizzo selettivo di strumenti di tipo assistenziale anche in situazioni di estrema difficoltà, come è avvenuto negli scenari palesati nella mai definitivamente conclusa crisi economica. I settori industriali più tradizionali, quelli storicamente e sostanzialmente più sindacalizzati, sono quelli che maggiormente hanno beneficiato di forme pubbliche di assistenza al reddito. In comparazione il settore terziario meno strutturato e meno protetto ha scontato la quasi totale mancanza di tutela nei propri riguardi con esiti tristemente noti.

Le differenti situazioni che ne sono scaturite hanno fatto sorgere una questione di **equità** sulle differenti prestazioni di sostegno erogate. Istituti come i fondi di solidarietà, la cassa integrazione, l'indennità di mobilità ed altre forme di sussidio pubblico hanno, nei fatti, permesso la sopravvivenza selettiva di alcune realtà. L'ingerenza di questi strumenti nelle normali dinamiche di mercato, sospinte dai sindacati di categoria maggioritari, hanno quindi creato un effetto sperequativo tra le **differenti** realtà produttive.



La mancanza di equità non è nei fatti solo settoriale ma sciaguratamente pure generazionale. Nel momento in cui la generazione degli anni '80, alla quale lo scrivente appartiene, riceve indicazioni formali sulla impossibilità di accesso ad una pensione dignitosa, gli Istituti di Previdenza continuano a concedere pensioni completamente slegate alla reale contribuzione versata e somministrare vitalizi di ogni tipologia e forma. Le vituperate “pensioni d'oro”, in primis quelle retributive,

sembrano però essere un tema tabù per la classe politica e sindacale di riferimento che ne rivendica invece il pieno legittimo diritto. Il peso sociale di queste forme di assistenza, con una spesa pensionistica media doppia rispetto ai paesi OCSE, determina così la necessità di un prelievo fiscale abnorme, che ha ed avrà conseguenze drammatiche nell'economia dei prossimi decenni.

La classe sindacale, in larga misura, continua a perpetuare il mantenimento di quelli che, più che **diritti** dei lavoratori, assomigliano a dei **privilegi** di una sua parte, rinfacciando agli esclusi la piena legittimità di questi “diritti”, aggiungendovi pure una propria gestione patrimoniale storicamente non connotata sul principio della trasparenza. Nella particolare impostazione italiana “il diritto a lavorare” ha determinato in molti settori una creazione di posti di lavoro non sempre impostati sulla solidità che fossero sostenuti o meno da una attività profittevole.

Nel pieno spirito sindacale, l'egualizzazione delle retribuzioni attraverso il collegamento della retribuzione alle caratteristiche del posto di lavoro piuttosto che a quelle della persona, ha ridotto la **spinta meritocratica** e competitiva del singolo lavoratore contrariamente ai principi liberali dominanti.

Il sindacato pare sostenere situazioni di egualitarismo finalizzate al mantenimento dei privilegi piuttosto che sostenere positivamente l'elemento meritocratico come forma di autotutela e di preservazione degli stessi luoghi di lavoro. Per concludere, posso affermare che il sindacato appare oggi sempre più **delegittimato** dal quel potere che ha storicamente detenuto, venendo limitata nel concreto, con la diminuzione del numero di iscritti, la sua libertà d'azione; questo sia per **fattori macro-economici** esogeni (l'apertura di nuovi mercati globali, la crisi economica il surplus di offerta di lavoro sulla domanda e la crisi occupazionale) sia per l'**incapacità** di interagire costruttivamente con i repentini cambiamenti avvenuti nel mondo del lavoro.

di Fabio Scroccaro