6
anno quindicesimo
bimestrale
novembre-dicembre 2004

Periodico bimestrale
a cura della Fim Cisl
Direttore: Giorgio Caprioli
Direttore responsabile:
Rossella Rossini
Reg. Trib. Roma 312/82
del 29.9.1982
Sped. abb. postale
70% Filiale di Roma

LETTERA FIM

EDITORIALE
2005 tra Contratto e Congresso

IMMIGRATI
Società aperta dinamica e sicura

GERMANIA
VW: contratto per il futuro

ROMANIA
Paese ricco con gente povera

BURUNDI
Progetto per un sindacato protagonista

IL PERSONAGGIO
Ramon Ruiz: dal Concilio al Chiapas

PENSIERI IN LIBERTÀ
Aforismi, afasie, affanni...

PAGINE CENTRALI

PARLIAMO DI ETICA

Interventi di Giulio Caio e Ivo Lizzola sugli orizzonti etici dell'impegno sociale e sindacale

2005 TRA CONTRATTO E CONGRESSO

di GIORGIO CAPRIOLI

Abbiamo atteso fino all'ultimo giorno utile nella speranza di poter dare una informazione e un commento definitivo sulla piattaforma per il economico biennale del Contratto collettivo nazionale di lavoro. Ma purtroppo l'esito è ancora incerto. Conviene dunque fare un bilancio ad oggi (fine novembre) di come si è svolta la lunga trattativa interna con Fiom e Uilm.

Le regole

Sulle regole democratiche abbiamo trovato una soluzione "una tantum", perciò provvisoria e, a mio parere, difficilmente riproponibile.

Anzitutto in ogni provincia le tre organizzazioni sindacali concorderanno l'elenco delle aziende dove si terranno assemblee e si potrà votare.

La definizione concordata di questo "campo di gioco" ci darà due vantaggi:

- aver chiaro quanti lavoratori metalmeccanici siamo in grado di consultare (su un totale di 1.500.00)
- conseguentemente, avere una base certa per calcolare il quorum di validità dei referendum.

Faremo, come sempre, il referendum di andata sulla piattaforma, ma solo in presenza di una ipotesi unitaria. Sono perciò escluse in partenza populistiche competizioni tra chi chiede di più: la base per l'adozione di regole comuni è l'accordo politico sul merito della piattaforma tra i sindacati.

Essi sono esplicitamente riconosciuti titolari della contrattazione, e anche questo è un passaggio non scontato.

Ci sarà un'assemblea nazionale di 500 persone, compresi i componenti dei tre esecutivi nazionali di Fim, Fiom e Uilm, in modo che nessuna organizzazione abbia da sola la maggioranza. Non è stato possibile né fare specifiche elezioni (per l'opposizione comprensibile della Uilm) né assegnare i delegati in base ai risultati nelle elezioni aziendali per le Rsu (per mancanza di dati comuni).

Questa è la lacuna più grave per una assemblea che, non avendo riferimenti proporzionali ai voti, non può avere potere, se non di tipo consultivo.

In ogni caso essa sarà convocata, anche da una sola organizzazione per esprimere un parere sul mandato a concludere.

Va sottolineato che le tre organizzazioni sindacali inizieranno, a partire da gennaio 2005, una sistematica raccolta dei dati elettorali delle Rsu che ci consentiranno, più avanti, di costruire una assemblea rappresentativa, e quindi con maggiori poteri decisionali.

Dopo l'espressione di un parere da parte dell'assemblea potrà essere convocato un referendum di mandato, anche su richiesta di una sola organizzazione.

In caso di richiesta unitaria il referendum si svolgerà con le normali regole, compreso il vincolo di partecipazione al voto del 50% più uno degli addetti certificati.

In caso di richiesta non unitaria, sarà necessaria una maggioranza qualificata perché l'esito del referendum sia vincolante.

È stato un compromesso faticoso, con luci e ombre, ma indispensabile a poter affrontare il merito delle richieste.

Il merito delle richieste

Su queste ultime la Fiom ha ufficializzato una ipotesi di 150 euro, di cui 125 sui minimi e 25 assorbibili dai contratti aziendali siglati dal 2005 al 2009. La Uilm ha proposto un totale di 130 euro, di cui 104 sui minimi e 26 assorbibili dai contratti aziendali fatti dal 1993 al 2006.

La Fim propone che il periodo valido per gli assorbimenti sia il quadriennio normativo (2003-2006) e non ha fatto mai cifre ufficiali, perché ritiene che questo nuocerebbe alla credibilità di una piattaforma unitaria.

Questa prudenza politica non può essere scambiata per debolezza o esitazione.

Per noi è chiaro che il riferimento della prima cifra, destinata a tutti, deve essere l'inflazione, non quella programmata (non più credibile) ma quella prevedibile, anche tenendo conto delle critiche all'indice dell'Istat. Quest'ultimo è, negli ultimi mesi, sceso al 2%: utilizzandolo per due anni avremo 4 punti, più 1 di recupero. Ad essi si può aggiungere qualcosa, ma non più di tanto.

La seconda cifra ha come obiettivo di distribuire un po' di produttività ai lavoratori privi di contrattazione aziendale, per avere una voce in busta paga di cui partire per la contrattazione territoriale.

Il ballo delle cifre è sempre fuorviante. Qual è il riferimento giusto?

Se sono i contratti del settore privato chiusi ultimamente non si va oltre gli 80 euro. Se è la piattaforma del pubblico impiego (6% nazionale più 2% per il secondo livello) saranno a 100 più 32 euro (ma quel comparto è in ritardo di un anno e non vede spiragli per firmare).

Se il riferimento è lo stato di salute del settore siamo nei guai, perché in tutta Italia si apre una crisi al giorno.

Se, infine, è il rilancio dei consumi, bisogna osare di più, ma avendo chiaro che le richieste ambiziose sono spesso l'anticamera di difficoltà a chiudere e di forti delusioni.

La piattaforma unitaria resta un obiettivo che abbiamo dimostrato di voler raggiunger con forti rinunce alle nostre convinzioni sulla democrazia e con forzature sui conti per la richiesta. Ma non si può fare a tutti i costi e smentendo le dolorose scelte degli ultimi anni.

Perciò dobbiamo prepararci anche ad andare avanti da soli se, entro la fine dell'anno, non ci saranno i necessari passi avanti da parte della Fiom.

Il Congresso

Con il Contratto si intrecciano la preparazione e lo svolgimento del XVI Congresso nazionale della Fim, che avrà luogo attorno a metà giugno del 2005. Dunque, un anno complicato e denso di impegni.

Quando questo numero di "Lettera Fim" giungerà ai lettori, saranno già rese di pubblica ragione le tesi congressuali. Abbiamo predisposto tesi brevi, non una "summa" di tutti i possibili desideri politico-sociali, ma una serie di sintetiche proposizioni che ruotano attorno a un tema centrale: la rappresentanza.

Rappresentare il lavoro, infatti, è la "ragione sociale" fondativa del sindacato. Non lo scopriamo adesso, ma siamo consapevoli che oggi come mai è diventato cosa complicata, perché il mondo del lavoro si è andato disarticolando in una molteplicità di figure, professionalità, aspettative, condizioni sociali e umane. Tenere tutto insieme è diventato un compito arduo, che non tollera semplificazioni demagogiche, ma richiede intelligenza, ascolto, attenzione.

Eppure non ci è consentito selezionare un segmento, anche perché non ve n'è uno egemone, come poteva essere il lavoro operaio in decenni ormai passati, ma soprattutto perché rappresentare la complessità del mondo del lavoro, nella solidarietà e nel pluralismo, è l'anima del nostro sindacalismo confederale. È il senso della nostra confederalità, che ci schiera su un versante opposto a ogni forma di corporativismo.

Siamo consapevoli delle particolari difficoltà che questo compito oggi incontra, su un doppio versante.

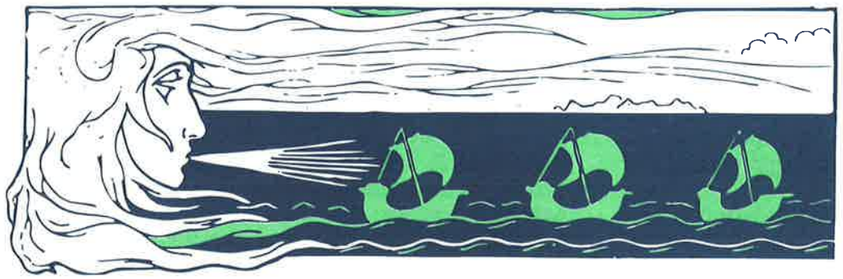
Sul primo versante, che è quello della la rappresentanza "quantitativa", il sindacato si indebolisce perché continua ad avere il suo perno nei lavoratori delle medie e grandi aziende. Come dire: in quella parte del mondo del lavoro che da tempo cala numericamente, e continuerà a calare. È carente, invece, la nostra capacità di aggregare consensi nei due segmenti del lavoro che si espande numericamente: quello dei lavoratori più deboli (dipendenti delle piccole aziende, giovani precari, disoccupati) e quello dei lavoratori più qualificati (impiegati e tecnici, quadri, informatici e net-workers).

Sul secondo versante, quello della rappresentanza "qualitativa", il sindacato soffre di un deficit di rappresentatività, intesa come capacità di cogliere e interpretare le domande e i bisogni attuali dei lavoratori. Il nostro tradizionale approccio contrattuale non ha ancora gli strumenti efficaci per rispondere ad almeno due grandi esigenze emergenti, cui le altre sono subordinate: la sicurezza del posto di lavoro, o magari la possibilità di trovarne uno; il raggiungimento di un "buon lavoro", cioè non alienante ma rispondente al bisogno di autorealizzazione personale.

Attorno a questi aspetti del rappresentare ruotano gli altri che il Congresso affronterà e per i quali rinvio alla lettura delle tesi. Ma è qui il cuore dei problemi che ci urge affrontare e risolvere, trovando nuovi strumenti di analisi e di azione, pena il decadimento del ruolo sociale e politico del sindacato. Proprio per questo abbiamo deciso, a ragion veduta, di porre qui il focus del nostro impegno congressuale.

Per concludere, colgo l'occasione per fare ai nostri lettori e alle loro famiglie gli auguri di un felice e fruttuoso 2005.

Lettera Fim augura ai suoi lettori un felice 2005



Soave sia il vento,
tranquilla sia l'onda
ed ogni elemento
benigno risponda
ai vostri desir.

(Terzettino atto I di "Così fan tutte" di W.A.Mozart, libretto di Lorenzo Da Ponte)

SOCIETÀ APERTA DINAMICA E SICURA

Il titolo riprende lo slogan con il quale è stato presentato il 28 ottobre scorso, a Roma, il XIV Rapporto 2004 del Dossier statistico di Caritas/Fondazione Migrantes sull'immigrazione in Italia. Pubblichiamo in queste pagine ampia parte della presentazione del dossier svolta da Franco Pittau, del Comitato scientifico del Dossier.

di FRANCO PITTAU

Basandoci sui visti d'ingresso rilasciati dal Ministro degli Affari esteri, nel 2003 i nuovi ingressi in Italia a carattere stabile sono stati 107.500, così ripartiti: 19.500 visti per inserimento lavorativo come autonomi o dipendenti, 66.000 per ricongiungimento familiare, 18.000 per motivi di studio e 4.000 per motivi religiosi. Non va tenuto conto, non essendo a carattere stabile, dei 68.000 visti per lavoro stagionale. Per lavoro sono venuti in prevalenza dall'Est Europa, mentre per ricongiungimento familiare sono arrivati da tutti i continenti.

I nuovi ingressi hanno determinato un aumento della popolazione straniera del 7%; se si tiene conto anche dei circa 650.000 regolarizzati, l'aumento complessivo è del 45%.

Quanti sono venuti irregolarmente e si sono fermati da irregolari in Italia nel corso del 2003? Sarebbero attualmente 200.000 secondo l'Ismu, 600.000 secondo i sindacati e 800.000 secondo l'Eurispes.

Noi del Dossier non sappiamo quanti effettivamente siano. Le persone coinvolte nei respingimenti e nelle espulsioni sono state nel 2003 poco più di 100.000, ma rispetto agli intercettati è difficile ipotizzare il numero di quelli che sono riusciti a entrare. Le ispezioni degli istituti previdenziali e del Ministero del lavoro, come anche l'Istat, attestano che è molto diffusa l'economia sommersa: si può ipotizzare, come già detto nel passato, che le ispezioni impostate secondo un criterio di campionatura aiuterebbero nella stima del numero degli irregolari.

È certo, invece, che il 60% della ricchezza mondiale è detenuto dall'America e dall'Europa, che sono solo un quarto dei 6 miliardi e 300 milioni abitanti del pianeta. Il direttore generale dell'Ilo (Ufficio nternazionale del lavoro), Juan Somavia, ha osservato che "se si guarda all'economia globale dal punto di vista della gente, il suo più grande fallimento consiste nell'incapacità di creare lavoro sufficiente nei luoghi in cui le persone vivono".

Per lo sviluppo dei paesi poveri le parole sono state tante e le realizzazioni scarse. Tra i 36.239 dollari dell'America Settentrionale e i 983 dell'Africa Orientale corre un abisso: la differenza è di 37 a 1. Tra le persone poverissime, ben mezzo miliardo vive in Africa e cioè i due terzi della popolazione di quel continente. Di essi vediamo sbarcare in Italia qualche sparuto gruppo rispetto ai milioni dei futuri candidati ad emigrare.

Peraltro, una delle maggiori risorse di questi paesi è costituita dagli stessi risparmi degli immigrati: 93 miliardi di dollari nel 2003. L'Italia, come viene spiegato nel Dossier, è al nono posto nel mondo con 2,6 miliardi di dollari, di cui meno della metà transitato attraverso le banche. Senza migrazioni, questi paesi perderebbero una risorsa e sarebbero ancora più poveri.

Stando così le cose, la regolamentazione dei flussi non si può ridurre ad una semplice "partita di giro", scaricando i problemi dei paesi ricchi su altri paesi incaricati dei controlli: le convenzioni possono aiutare solo fino a un certo punto, mentre alla radice resta la mancanza di sviluppo sul posto, che continuerà a essere un fattore di esodo. Diceva le stesse cose 10 anni fa l'ambasciatore Nino Falchi in un bel libro sulla sfida delle migrazioni curato per l'Oim (Organizzazione internazionale per le migrazioni).

2.600.000 immigrati regolari

Nel corso degli anni Novanta l'immigrazione è aumentata secondo un ritmo vivace, specialmente a seguito di tre regolarizzazioni: l'Istat ha calcolato che tra il censimento del 1991 e quello del 2001 la presenza è triplicata, arrivando a superare il milione di presenze. Successivamente l'andamento è diventato ancora più sostenuto e, tra il 2000 e l'inizio del 2004, si è verificato il raddoppio con 2 milioni e 600mila presenze regolari. Nella stima del "Dossier", basata peraltro su criteri prudenziali, alle persone registrate dal Ministero dell'Interno (circa 2,2 milioni) vanno aggiunti 400.000 minori, che aumentano al ritmo di circa 65.000 l'anno (35.000 come nuovi nati e 25.000 come nuovi ingressi).

Di fronte a questa consistente presenza possiamo dire che il futuro della politica migratoria italiana consiste nel coltivare una dimensione euro-mediterranea: la presenza europea raggiunge quasi la metà del totale (47,9% di cui solo il 7% costituito da cittadini comunitari), mentre all'Africa

spetta quasi un quarto (23,5%): è consistente anche la rappresentanza asiatica (16,8%) mentre è più ridotta quella americana (11,5%).

Hanno rafforzato la loro presenza i primi tre gruppi nazionali (Romania, Marocco, Albania), ciascuno con circa 230/240mila soggiornanti registrati. Al quarto balza sorprendentemente l'Ucraina (113.000) e quinta è la Cina (100.000). Nella fascia tra le 70 e le 60.000 presenze troviamo Filippine, Polonia e Tunisia, mentre nutrito è il gruppo di paesi con 40.000 presenze (Stati Uniti, Senegal, India, Perù, Ecuador, Serbia, Egitto, Sri Lanka). Il numero dei soggiornanti registrati andrebbe maggiorato così come abbiamo fatto per la presenza complessiva, ma non sono disponibili i parametri per ciascuna nazione: ad esempio Romania, Marocco e Albania arriverebbero già a 270-280 mila presenze regolari.

È stata quasi raggiunta la parità tra i sessi, e questo per il forte bisogno di donne immigrate nel sistema dell'assistenza alle famiglie (si tratta di mezzo milione di persone): se nel 1991 i maschi erano il 58%, oggi sono scesi al 51,6%. I coniugati sono la metà del totale e anche questo è un indice di equilibrio familiare. Sappiamo poi da sempre che gli immigrati sono molto più giovani di noi: il 60% è concentrato tra i 19 e i 40 anni.

Per la ripartizione territoriale potremmo parlare, in gergo calcistico, di 6-3-1: grosso modo 60% nel Nord (1 milione e 500mila immigrati,), il 30% nel Centro (710mila,) e il 10% (357mila) nel Meridione.

Alla Lombardia spettano 606.000 soggiornanti, al Lazio 369.000. L'incidenza è del 4,5% sulla popolazione complessiva (un immigrato ogni 22 abitanti), con queste differenze: 6,5% nel Centro, 6% nel Nord, 2% nel Sud e 1,5% nelle Isole. Si è attorno al 7% nel Lazio, in Lombardia e in Emilia Romagna.

Vi sono province nelle quali l'incidenza è dell'8% (Reggio Emilia, Pordenone, Treviso), del 9% (Roma e Brescia) e dell'11% (Prato). È andata attenuandosi la concentrazione nei grandi comuni e la presenza degli immigrati tende a spalmarsi in maniera più equilibrata e più visibile su tutto il territorio italiano.

scheda

Il Dossier statistico immigrazione

Il Dossier statistico immigrazione nasce nel 1991 ed è diventato da diversi anni un "prodotto" ufficiale degli organismi ecclesiali competenti nel settore delle migrazioni, la Caritas italiana e la Fondazione Migrantes. Insieme a un progressivo potenziamento della rete dei redattori, anche a livello regionale (all'attuale edizione hanno collaborato 95 persone), il Dossier si è via via aperto alla collaborazione di Ministeri, a partire da quello dell'Interno, organismi internazionali, Cnel, istituti previdenziali e sociali, enti locali, osservatori sull'immigrazione, università, associazioni, sindacati e testate dedicate all'immigrazione.

I promotori del Dossier hanno sempre sottolineato l'importanza di una corretta rilevazione dei dati per sensibilizzare l'opinione pubblica sul fenomeno e orientarla positivamente, superando pregiudizi e false rappresentazioni, nel senso dell'integrazione, per fare degli immigrati dei "nuovi cittadini" a pieno titolo.

Oggi il Dossier statistico sull'immigrazione di Caritas/Fondazione Migrantes costituisce sicuramente la fonte e lo strumento di orientamento più autorevole sull'immigrazione in Italia.

La sintesi del Dossier è scaricabile dal sito www.dossierimmigrazione.it (click sull'immagine della copertina e poi, in fondo al testo che compare, click su "scheda della pubblicazione"), oppure dal sito www.caritasroma.it, dove, oltre alla sintesi, si trovano anche gli interventi al convegno di presentazione (colonna a destra "download" – Dossier immigrazione – click su"materiali").

Per ordinazioni scrivere a:
IDOS-Centro studi ricerche immigrazione dossier statistico
via Baldelli 41
00146 Roma
tel. 06-54192300
fax 06-54192252
idos@dossierimmigrazione.it.

Secondo un'indagine condotta dall'Anci (2004) tra i comuni con più di 15.000 abitanti il 60% non dispone di un ufficio immigrazione, mentre tra le grandi città ad esserne sprovvisto è solo un quinto.

In altre parole, vi è una realtà di fatto che stenta ad essere assunta formalmente, mentre per quanto riguarda i Consigli territoriali per l'immigrazione, alla formalizzazione sancita dalla legge non sempre ha fatto seguito l'efficacia operativa auspicata.

Un sistema produttivo sostenuto dagli immigrati

Da anni l'Italia sta attraversando una fase economica non facile: riduzione della percentuale di crescita e della quota nel commercio mondiale, carenze nella ricerca e negli investimenti tecnologici, scomparsa o quasi della grande industria, crisi di settori tradizionali del "made in Italy", scarsa presenza in settori importanti dei nuovi mercati, andamento demografico negativo. In queste condizioni abbiamo bisogno di un forte apporto dei lavoratori stranieri, come sostengono gli imprenditori, ma ciò nonostante non riusciamo ad accettarli pienamente.

Oltre ai titolari di permessi per lavoro (1.450.000), svolgono un'attività anche circa 300.000 familiari, così da incidere per circa il 7% sulle forze lavoro (24.150.000) e fornire un importante contributo all'economia del paese, anche a rischio della loro salute. I casi di infortunio denunciati nel 2003 sono stati 106.930, di cui 129 mortali. 1 ogni 9 infortuni riguarda un lavoratore extracomunitario: per essi si verifica un infortunio ogni 15 occupati, mentre per gli italiani il rapporto è di 1 infortunio ogni 25 occupati (Ricerca dossier dell'Istituto italiano di medicina sociale, 2004). È effettiva l'esigenza di una tutela più ampia e questo aiuta a capire l'alto numero di iscritti a Cgil-Cisl-Uil nel 2003 (333.883 immigrati con un aumento del 49% rispetto al 2000).

Le statistiche sulle assunzioni riflettono il grande apporto degli immigrati, anche se sopravvalutate perché l'archivio Inail è basato sulla semplice nascita in un paese estero. Secondo tale archivio spetta a un immigrato una ogni 6 assunzioni (nel 2000 si trattava di una ogni 10) con 771.813 casi di assunzioni a tempo indeterminato e 214.888 a tempo determinato, avvenute specialmente nelle piccole imprese. La percentuale delle donne, le grandi protagoniste dell'immigrazione, è pari a quella degli uomini (49,6%) ma non nei lavori a tempo determinato dove sono di meno.

Il 70% delle assunzioni è concentrato nel Nord (al Centro il 20% e al Meridione solo il 10%). Il "triangolo dell'immigrazione" è costituito dalla Lombardia, dal Veneto e dall'Emilia Romagna, con metà o più delle assunzioni di immigrati per la maggior parte dei settori.

Dal rapporto positivo tra assunzioni e cessazioni sono derivati 684.569 saldi, di cui la metà si riferisce a persone regolarizzate. Il concetto si avvicina a quello di nuovo posto di lavoro, senza però esserne l'equivalente: si tratta comunque di un indice positivo, specialmente se confrontato con quello degli italiani.

I rami produttivi da segnalare per il maggior numero di assunzioni sono 12: lavoro domestico, costruzioni, alberghi e ristoranti, agricoltura, attività immobiliari/pulizia, industria metalli, trasporti, commercio al dettaglio, commercio all'ingrosso, industria alimentare, industria tessile e servizi pubblici.

Il mercato del lavoro privilegia gli immigrati provenienti da aree continentali vicine per cultura, tradizioni, formazione professionale e religione, e cioè l'Europa Centro-orientale (45% del totale) e l'America Latina (14%, appena un punto percentuale in meno rispetto ai nordafricani che sono più numerosi quanto a numero di presenze). Il numero maggiore di assunzioni a tempo indeterminato riguarda la Romania (14,4%), seguita dall'Albania (9,4%), dall'Ucraina (8,9%) dal Marocco (8,6%) e dalla Polonia (4,5%).

Dall'annuale ricerca che la Cna conduce con il Dossier è risultato che i titolari d'impresa, effettivamente stranieri, sono 71.843 al 31 giugno 2004 (mentre è quasi doppio il dato grezzo riferito a quelli nati all'estero). Il dato è notevole perché caratterizzato dall'aumento di circa il 25% rispetto all'anno precedente, mentre tra gli italiani la situazione è risultata quasi statica: in media una ogni 50 imprese appartiene ad un imprenditore straniero, 1 ogni 25 a Roma e 1 ogni 8 a Prato. Gli immigrati, che sono artigiani in quarto dei casi, sono particolarmente attivi nel ramo del commercio e delle riparazioni (42%) e in quello edilizio (28%).

Gli immigrati sono anche una vasta categoria di contributori. Dal capitolo curato dall'Inps, che anticipa i primi risultati di una vasta ricerca ancora in corso, risulta che nel 2002 i lavoratori extracomunitari per i quali è stato pagato almeno un contributo sono stati 1.225.000. La ripartizione per settori vede prevalere i servizi (50,4%); seguono industria (41,6%) e agricoltura (8%).

La difficile integrazione

Il Cnel, con il sostegno dell'équipe del Dossier, si è confrontato con il difficile compito di misurare il grado di inserimento degli immigrati a livello regionale. È stato elaborato una sorta di termometro dell'integrazione, che ha utilizzato una serie di indicatori sulla consistenza della presenza, sull'inserimento sociale e su quello lavorativo. Si è ottenuta una classifica indicativa, che colloca ai primi posti la Lombardia e il Veneto e nella zona intermedia il Lazio e il Trentino Alto Adige.

Il Dossier è d'aiuto per riflettere sugli aspetti statistici rilevanti ai fini dell'integrazione. La tendenza all'inserimento stabile è attestato dal fatto che i due terzi (66,1%) degli immigrati sono venuti per lavoro e circa un quarto (24,3%) per motivi di famiglia: possiamo dare per scontato l'aumento delle pratiche per ricongiungimento familiare, proprio in una fase in cui la macchina burocratica è molto appesantita e sta generando gravi ritardi.

Un altro 7% di permessi è rilasciato per inserimento medio-stabile (studio, residenza elettiva, motivi religiosi). I permessi di studio incidono solo per il 2% sul totale dei permessi (solo Trieste e Firenze si attestano sul 10%), a differenza di quanto avviene in tanti altri paesi europei.

Gli studenti stranieri nell'anno scolastico 2003-2004 sono stati 282.683, con un aumento di 50.000 rispetto all'anno precedente. Con questo ritmo basteranno quattro anni per arrivare alla quota di mezzo milione di studenti stranieri e questo spiega perché il settore è prioritario.

Prima della regolarizzazione gli immigrati con almeno cinque anni di soggiorno erano il 60% mentre un terzo soggiornava

scheda

Immigrati nel sindacato

Il Dossier fornisce dati interessanti sull'adesione dei lavoratori immigrati al sindacato, un indizio importante della loro propensione a integrarsi nella società italiana, ad acquisire "cittadinanza" anche con l'associarsi agli altri lavoratori per tutelare i propri diritti.

Il numero degli iscritti è rilevante, e ancor più rilevante è l'aumento delle adesioni rispetto al passato. Alla fine del 2003 risultavano iscritti ai tre sindacati confederali 333.883 lavoratori immigrati; rispetto al 2000, sono aumentati del 49 per cento, un ritmo – è scritto nel Dossier – "molto vicino all'incremento della presenza degli immigrati in Italia verificatasi nello stesso periodo".

I dati raccolti "non sono comparabili in senso rigoroso per ciascuna organizzazione, in considerazione dell'eterogeneità delle rilevazioni per quanto riguarda le singole voci, ma sono comunque indicativi dell'articolazione organizzativa degli immigrati nei vari settori e della continua loro tendenza alla partecipazione e all'integrazione nel mondo del lavoro".

Gli iscritti sono così distribuiti: 131.045 nella Cgil, 128.299 nella Cisl, 74.539 nella Uil.

Sulla loro presenza nelle singole confederazioni, riportiamo le osservazioni del Dossier (curato per questa parte da Franco Bentivogli).

"Nella Cgil i dati disaggregati per categoria sono disponibili solo per la regione Emilia Romagna, nella quale le prime 5 categorie per numero di immigrati iscritti sono: commercio-servizi, metalmeccanici, edili, formazione professionale, agroalimentare.

Nella Cisl, per prime 5 categorie per numero di immigrati iscritti sono: edili-legno, agrindustria, metalmeccanici, commercio e servizi, chimici e tessili. In questo sindacato sono presenti 236 operatori immigrati. Significativa è anche la presenza complessiva degli immigrati negli organi direttivi, ai vari livelli del sindacato: nella Cisl ci sono 183 componenti nelle strutture direttive confederali e 655 nelle categorie. Inoltre l'Anolf, associazione di immigrati promossa dalla Cisl nel 1989, ha propri rappresentanti immigrati in 65 Consigli territoriali per l'immigrazione.

Nella Uil, le prime 5 categorie per presenza di immigrati sono: agroalimentare, edili, metalmeccanici, chimici-energia manifatturiero, commercio e servizi. Sono presenti 139 rappresentanti di immigrati nelle strutture categoriali e 62 in quelle confederali".

Si è accennato, per quanto riguarda la Cisl, all'Anolf, il cui impegno è attestato dalla notevole presenza dei suoi rappresentanti nei Consigli territoriali degli immigrati (Cti), istituiti in tutte le province in base alla legge Turco-Napolitano, che dovrebbero costituire la base per la rappresentanza e la partecipazione degli immigrati nel territorio. L'Anolf è seconda solo alla Caritas, come singola associazione, per numero di rappresentanti nei Cti: la Caritas ne conta 88, l'Anolf 66, seguono molto distanziate Arci (10), Cir (8), Acli (5) e altre.

da almeno 10 anni. Rispetto agli immigrati dell'Est Europa vi sono diversi paesi africani e asiatici che hanno una percentuale più elevata di soggiornanti di lunga durata (Capoverde 87%, Corno d'Africa, Filippine, Argentina e Cile 75%). Purtroppo, non sono disponibili le statistiche sui titolari della carta di soggiorno, il documento che assicura la permanenza a tempo indeterminato: virtualmente dovrebbero essere circa 700.000 casi.

Al censimento del 2001 la percentuale degli stranieri nati in Italia era del 12%: è questo un altro dato che induce alla riflessione. Si può ipotizzare che oggi siano circa 250.000 le persone che, seppur straniere, sentano l'Italia come la loro paese natio, la loro terra. Esse provengono nel 50% dei casi da Marocco, Albania, Tunisia, Cina, Filippine, Jugoslavia, Egitto e Romania.

Questo desiderio di essere i "nuovi cittadini" viene spesso contrastato da discriminazioni di vario genere. Ad esempio, sono di grave ostacolo le difficoltà nell'accesso all'alloggio (indagine dell'Associazione piccoli proprietari di case, 2003): il 57% degli affittuari di 5 città del Nord Italia e di 7 del Centro sono contrari ad affittare a immigrati. Il record negativo spetta a Bologna (95%), a cui seguono Perugia (70%), Firenze (62%) e Milano (70%). Più aperte sono invece Roma (51%), Genova (52%) e Bari (54%).

Nonostante certe intemperanze, più equanimità si riscontra nell'accettare i simboli di altre religioni: il 70% si è dichiarato contrario a una legge restrittiva come quella approvata in Francia. Il notevole aumento degli immigrati dell'Est Europa, in prevalenza ortodossi, ha modificato notevolmente lo scenario. I cristiani sfiorano la metà del totale (49,5%), seguiti dai musulmani con un terzo delle presenze (33%). I fedeli di religioni orientali sono all'incirca il 5%, mentre gli altri gruppi hanno una rappresentanza molto ridotta (gli ebrei, ad esempio, sono lo 0,3%). Secondo l'indagine dell'Anci (2004) gli interventi prioritari riguardano l'accesso all'abitazione (43%), il lavoro (22%) e la scuola (12%).

Qualche conclusione

I dati riportati si possono sintetizzare così: una pressione migratoria che continuerà, una presenza consistente e diffusa su tutto il territorio, un inserimento diversificato nelle regioni, un notevole apporto a livello lavorativo e una integrazione a metà del guado. Le previsioni sull'immigrazione, che prima ci lasciavano abbastanza distaccati, iniziano a prendere forma corposa e richiedono da tutti maggiore attenzione.

Il mercato del lavoro induce a interrogarsi sulla programmazione triennale, ancora da approvare, sui meccanismi di ingresso nel mercato, sulla determinazione delle quote, sull'incontro tra domanda e offerta.

È tempo di prestare più attenzione al "peso amministrativo" delle decisioni normative, cercando di semplificare al massimo la vita degli immigrati, riconsiderando la durata dei permessi di soggiorno e potenziando l'efficacia della macchina burocratica, problema peraltro già in discussione.

Senza diritti non vi possono essere immigrati integrati. I diritti sociali non devono rischiare di restare sulla carta: il recente rapporto Caritas sulla povertà ha sottolineato, ad esempio, che solo la metà degli immigrati ha un medico di famiglia. Tra gli altri diritti bisogna insistere sull'accesso agevolato alla cittadinanza e sulla concessione del voto amministrativo.

È realistico pensare che, per il bene della società, il compito del futuro consista nel facilitare la convivenza, con noi italiani, di tradizioni, lingue, culture e religioni differenti: per questo si può dire "Società aperta, società dinamica e sicura".

ORIENTI

Tariq Ramadan
Il riformismo islamico
Un secolo di rinnovamento musulmano

ISBN 88-8137-127-8
pagine 480
euro 30,00 (i.i.)

Si afferma spesso che l'Islam non ha ancora conosciuto il suo rinascimento, che al mancato sviluppo economico di molti paesi musulmani si accompagna il rifugio nel tradizionalismo, nel quale si radicano spesso le tendenze integralistiche. Questo libro è dedicato al pensiero e all'esperienza dei movimenti, poco conosciuti in Occidente, che, senza abdicare ai principi dell'Islam, hanno raccolto e raccolgono la sfida della modernità, la sfida di vivere in sintonia con la propria epoca. In particolare, viene presa in considerazione la corrente dei Fratelli Musulmani, la più importante e diffusa corrente di pensiero del riformismo islamico. Pur avendo subito durissime campagne di repressione, in conseguenza delle quali si sono staccate frange che hanno accettato il terreno dello scontro armato, essa rimane un punto di riferimento per qualsiasi iniziativa di rinnovamento in senso liberale e democratico.

Tariq Ramadan, autore di numerose opere sull'Islam, insegna Filosofia al Collège di Ginevra e Islamologia all'Università di Frigurgo. Partecipa, come esperto, a numerose Commissioni del Parlamento europeo.
Presso Città Aperta Edizioni ha pubblicato *Essere musulmano europeo*, (2002).

Città Aperta Edizioni - Via Conte Ruggero, 73 - 94018 Troina (En) - Tel. 0935.653530 - Fax 0935.650234 - email: editrice@oasi.e n.it

VOLKSWAGEN: CONTRATTO PER IL FUTURO

Nell'ultimo numero di "Lettera Fim" (5/2004) abbiamo fornito un quadro di sfondo per comprendere meglio la vertenza Volkswagen, che allora, al momento di andare in stampa, non era ancora risolta. Poco dopo, il 3 novembre, è giunto l'accordo, di cui riassumiamo gli aspetti salienti.

Contratto per il futuro: così è stato chiamato l'accordo che il 3 novembre scorso IG Metall e la direzione di Volkswagen AG hanno raggiunto dopo una lunga sessione di trattativa. La definizione calca l'accento sugli aspetti positivi, sulla possibilità di continuare a costruire un avvenire per l'azienda come per i lavoratori in un clima di relazioni costruttivo, che pareva compromesso fino alla vigilia dell'intesa.

Come ogni accordo difficile, anche questo ha comportato dei costi, per l'azienda come per il sindacato. La IG Metall non se lo nasconde e non si abbandona a trionfalismi fuori luogo: "un equo compromesso", lo ha definito Hartmut Meine, leader della IG Metall della Bassa Sassonia e capodelegazione sindacale alla trattativa. E il suo collega di negoziato Klaus Volkert, autorevole presidente del Consiglio d'azienda del gruppo, considera "positivo che siamo giunti a un risultato sostenibile, con il quale entrambe le parti possono convivere. Ed è importante l'aver garantito i posti di lavoro in Volkswagen AG, per dare una prospettiva futura non solo alle famiglie dei lavoratori, ma anche ai territori dove sono insediati i vari stabilimenti e allo stesso sistema industriale della Germania".

Ricordiamo in sintesi quanto fossero distanti le posizioni di partenza (per maggiori dettagli, rinviamo a quanto abbiamo scritto su "Lettera Fim" 5/2004). Da un lato le richieste del sindacato, per il rinnovo del contratto VW scaduto a settembre, puntavano a un aumento salariale del 4%. Ma soprattutto a una garanzia sancita contrattualmente circa il mantenimento integrale dei livelli occupazionali a lungo termine. Dall'altro l'azienda, in funzione dell'obiettivo di abbattere i costi del 30 per cento entro il 2011, chiedeva il congelamento dei salari per almeno due anni, condizioni retributive meno vantaggiose per i nuovi assunti e i nuovi apprendisti, la sostanziale cancellazione del modello di orario vigente in VW (settimana di 28,8 ore su 4 giorni) per un regime più pesante e segnato da più ampie flessibilità.

I contenuti dell'accordo

Qual è il contenuto dell'accordo che ha avvicinato le posizioni? Riprendiamo alla lettere la sintesi che ne ha fatto la stessa IG Metall.

1. Garanzia del posto di lavoro

Il contratto per durevoli prospettive di sviluppo e occupazionali in Volkswagen ("Contratto per il futuro") esclude licenziamenti per motivi aziendali (cioè legati all'andamento aziendale, non quelli, ad esempio, per motivi disciplinari) fino alla fine del 2011 per gli attuali 103.000 occupati. Prevede inoltre che questa dimensione occupazionale di 103.000 posti, tra dipendenti a tempo indeterminato e apprendisti, resti come obiettivo da perseguire nei sei siti produttivi VW. Per i singoli stabilimenti sono stabilite scelte sul prodotto e sugli investimenti e fissati punti cardine per lo sviluppo di un'organizzazione del lavoro innovativa. L'accordo assegna ai Consigli di azienda, oltre a un'ampia partecipazione, anche un diritto di controllo sull'osservanza di quanto è stato concordato.

2. Nuove strutture della retribuzione

Sulla base degli attuali gruppi retributivi viene creato un sistema di inquadramento unitario (rapporto funzionale tra attività e gruppi retributivi). Si tratta in particolare di sostituire all'attuale differenziazione tra operai e impiegati un sistema unitario. Questo passo era già stato compiuto due anni fa con l'accordo tra le parti che va sotto la sigla "ERA" (un acronimo che sta per *Entgelt-Rahmen-Abkommen*, cioè "Accordo quadro sulle retribuzioni": *ndt*).

Per i nuovi assunti e i futuri apprendisti valgono condizioni inferiori all'attuale livello previsto dal contratto vigente in Volkswagen, ma comunque superiori al livello del contratto dell'industria metalmeccanica della Bassa Sassonia. I dettagli di questo nuovo sistema di inquadramento dovranno essere concordati entro la fine di marzo 2005.

3. Orari di lavoro flessibili

Le parti concorderanno regolamentazioni per la creazione di "conti del tempo di lavoro" con una banda di oscillazione tra -400 e +400 ore, con l'obiettivo di migliorare la gestione flessibile degli orari di lavoro. In futuro le maggiorazioni per gli straordinari saranno corrisposte a partire dalla 35ª ora se si ha un "credito" di 400 ore e più, a partire dalla 40ª ora se si ha un "credito" inferiore alle 400 ore.

4. Cambiamento demografico

Alcuni punti dell'accordo sono finalizzati al governo del cambiamento demografico nel mondo del lavoro, vale a dire il progressivo invecchiamento del personale. A tale scopo viene creata la possibilità di accantonare 66 ore l'anno in un "conto del tempo" riferito all'arco della vita lavorativa, da cui attingere per un'uscita anticipata dall'attività. Un gruppo di esperti bilaterale dovrà stabilire i principi per condizioni di lavoro umane e i requisiti per condizioni di lavoro e di prestazione che tengano conto dell'età. In tale modo si dovrà dare risposta al problema del mantenimento della occupabilità dei lavoratori più anziani.

5. Apprendisti

Per gli attuali apprendisti rimane confermato il passaggio a un rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Per gli apprendisti assunti a partire da settembre 2005, le parti hanno stabilito una quota di passaggio al tempo indeterminato in Volkswagen (cioè nella "casa madre") pari all'85 per cento. Il restante 15 per cento degli apprendisti passerà al tempo indeterminato nell'azienda "figlia" di VW AutoVision (dove le retribuzioni sono inferiori alla "casa madre": *ndt*). Inoltre le retribuzioni degli apprendisti subiranno una diminuzione; in contropartita VW si impegna ad assumere 185 apprendisti aggiuntivi.

Gli altri aspetti

Per quanto riguarda la retribuzione, l'azienda ha ottenuto il congelamento temporaneo dei salari per 28 mesi, fino alla fine di gennaio 2007. Non ci sarà quindi, almeno fino a quella data, un aumento dei minimi tabellari; in compenso, a marzo 2005 verrà corrisposta a tutti una maxi "una tantum" di 1.000 Euro. Va ricordato che le retribuzioni in VW, per la peculiarità del contratto che vige in questa azienda, sono significativamente più alte rispetto a quelle previste dal contratto di categoria.

Dal canto suo l'IG Metall ha sventato il cosiddetto "co-investimento" richiesto dall'azienda, una sorta di concorso interno tra gli stabilimenti per accaparrarsi i futuri modelli da produrre, che avrebbe comportato anche aumenti di orario senza compensazione salariale. Ugualmente sono state respinte le ipotizzate misure in materia di malattia, implicanti un concorso dei lavoratori malati al pagamento dei medicinali e servizi di assistenza, e la richiesta di legare l'indennità natalizia ai risultati aziendali.

Il sindacato tiene soprattutto a sottolineare il successo ottenuto sul piano della garanzia dei posti di lavoro: era questo il suo obiettivo principale. Dice Hartmut Meine: "La formula risolutiva adottata suona: 103.000 posti di lavoro garantiti, 1.000 Euro di una tantum. È la prima volta che in un contratto vengono salvaguardati in modo stabile anche per il futuro i livelli occupazionali esistenti. In tale modo sono assicurati a lunga scadenza i posti di lavoro degli attuali occupati in VW".

Data la rilevanza di questo impegno, vale la pena tradurre la parte del testo dell'accordo che si riferisce alla garanzia del mantenimento dei posti di lavoro, sia della permanenza degli attuali occupati nell'ambito del contratto fin qui vigente in AG (più vantaggioso, come si è visto, rispetto al contratti di categoria).

Al paragrafo 3.1 dell'intesa si conferma l'accordo del 28 settembre 1995, "nella versione del 3 novembre 2004", e cioè che "sono esclusi i licenziamenti per motivi aziendali. Il presente accordo non è disdettabile fino al 31 dicembre 2011". Al par. 3.2 si aggiunge: "I dipendenti, già in forza al 31 dicembre in Volkswagen AG, continuano a ricadere nell'ambito di applicazione delle intese contrattuali concluse con Volkswagen AG; ciò vale anche per i dipendenti eventualmente impiegati a prestito in un'impresa del gruppo" (cioè un'impresa che fa capo a VW come come holding generale, ma non del gruppo specifico Volkswagen AG per il quale valgono le norme contrattuali particolarmente vantaggiose di cui si è detto). Per i nuovi assunti a partire dal 2005, come si è visto, varranno altre regole.

Quando a mezzogiorno del 3 novembre è divenuto di pubblico dominio l'accordo sulla garanzia scritta sul contratto dei livelli occupazionali, il titolo VW in Borsa ha fatto un tonfo in basso del 3 per cento circa. "Se la salvaguardia dell'occupazione – ha commentato Hartmut Meine – deprime i corsi azionari, vuol dire che c'è qualcosa di storto. Questi valori noi non li accettiamo, né possono rappresentare un criterio per una società solidale. Per la IG Metall al centro stanno le persone, e non i corsi azionari".

Un risultato di non poco conto è l'aver recuperato un rapporto costruttivo tra sindacato e azienda. Non era così scontato alla vigilia, quando i toni delle accuse reciproche erano pericolosamente aumentati di volume. Ed è tanto più significativo dato il clima di progressivo deterioramento delle relazioni sindacali in Germania, a tutti i livelli. Le imprese e le loro associazioni, spalleggiate dagli ambienti politici e dagli *opinion makers* conservatori, sono da tempo all'assalto dello "strapotere" sindacale, attaccandolo un po' su tutti i fronti. Ad esempio, imperversa ormai da mesi la polemica sul modello della codeterminazione paritaria, fino ad oggi fiore all'occhiello del modello di relazioni industriali in Germania, che vede sedere nei Consigli di sorveglianza delle aziende un numero uguale di rappresentanti datoriali e di rappresentanti dei dipendenti. Le imprese – accusa il sindacato –, chiedendo una radicale revisione del modello, vogliono in realtà recuperare la piena sovranità di decisione. In vW, invece, i diritti di codeterminazione si sono allargati con l'ultimo accordo.

Questa intesa – è ancora Meine che parla – "è un ulteriore concreto esempio delle lungimirante politica contrattuale e sindacale della IG Metall. Siamo riusciti a far convergere equamente gli obiettivi occupazionali con l'interesse dell'azienda ad alleggerire i costi".

Un'altra cosa, infine, la IG Metall tiene a sottolineare, e cioè il ruolo importante giocato dagli scioperi di avvertimento e dalle altre azioni sindacali cui hanno partecipato migliaia di lavoratori nei diversi stabilimenti: "Solo combinando la pressione sull'azienda e il contemporaneo negoziato è stato possibile raggiungere una soluzione accettabile".

ROMANIA: PAESE RICCO CON GENTE POVERA

Con l'allargamento dell'Unione europea è divenuta più stringente la necessità di rapporti con i sindacati dei paesi dell'Est. Al seguito di visite promosse dalla Cisl, diamo uno sguardo a quei paesi, cominciando dalla Romania, dove è particolarmente forte la presenza di imprese italiane. Nel prossimo numero, si parlerà della Slovacchia.

di LUIGI LAMA

Anche per il sindacato la dimensione "domestica" non è più lo spazio nazionale, bensì quello dell'Europa unita. Lo è già da tempo nei fatti dell'integrazione economica, prima dei mercati poi della moneta. La Cisl ha dichiarato di voler "abitare il futuro" e stare al passo con le nuove dimensioni della casa europea. Da qui l'impegno a intensificare e approfondire i rapporti con il nuovo sindacalismo che, pur tra mille difficoltà, si sta costruendo nei paesi europei dell'Est.

Vale dunque l'a pena gettare uno sguardo non superficiale a quel che succede in quei paesi. Lo facciamo al seguito di iniziative e visite promosse dalla Cisl. Cominciamo dalla Romania, dove nel giugno scorso si è trasferita la settimana conclusiva del "Corso lungo" per dirigenti Cisl. Era la prima volta che il Corso concludeva i suoi lavori non al Centro studi di Firenze, ma all'estero, e precisamente a Bucarest e a Sibiu, quest'ultima destinazione di numerose imprese italiane alla ricerche di condizioni più favorevoli alla competizione globale. È lì che stenta a emergere una dimensione collettiva, una reale coesione sociale dopo la distruzione operata dalle costrizioni di mezzo secolo di regime socialista.

L'idea di realizzare la tutela e la promozione del lavoro esclusivamente al riparo dei confini nazionali è destinata al fallimento. Se la dimensione nazionale rimane comunque essenziale, occorre tuttavia essere consapevoli della sua parzialità, dei suoi limiti. È necessario operare affinché lo spazio sovranazionale dei mercati e della politica si combini con la dimensione sociale. Tocca al sindacato fare in modo che dove si trasferisce il lavoro non si trasferisca solo lo sfruttamento, ma si creino sviluppo, libertà, tutela e promozione delle persone che lavorano. Dove si genera profitto, deve esserci una contrattazione capace di distribuirlo.

La Cisl afferma con orgoglio di essere "solo un sindacato"; ma al tempo stesso sa che le persone non sono solo lavoratori ed è consapevole di potere fare, come sindacato, cose importanti per rendere più civile un paese, più dignitosa una vita da vivere per le persone che svolgono o vogliono svolgere un lavoro dipendente o, come i pensionati, lo hanno fatto nel passato. Ciò significa che i dirigenti sindacali devono conoscere e capire gli effetti dell'integrazione europea e globale. E che il sindacato italiano deve sviluppare una intensa cooperazione con i sindacati degli altri paesi per rendere efficace la sua tutela e promozione del lavoro. Il qui non può essere separato dall'altrove a tutti i livelli di azione, compreso quello aziendale. La formazione sindacale da tempo ha una dimensione sovranazionale. Il Corso lungo non poteva che assumerla in pieno.

I nuovi sindacati

Dunque, la Romania, candidata insieme alla Bulgaria a entrare a far parte dell'Unione europea nel 2007. Fra nemmeno tre anni: un domani vicinissimo, se pensiamo a quanto sembrano vicini il crollo del Muro del 1989 e l'unione dei mercati del 1992, rispettivamente quindici e dodici anni fa. È in situazioni come questa che il forte sindacalismo dell'Europa occidentale deve essere presente per sostenere l'organizzazione autonoma del sindacato locale.

L'improvviso crollo brusco del regime nel 1989 ha coinvolto anche il sindacato, fino ad allora strumento del potere politico per la realizzazione dei piani economici. I partecipanti al "Corso lungo" hanno trovato conferma di quanto hanno studiato sul testo di Mario Romani, il quale, riferendosi al ruolo del sindacato nei paesi a economia pianificata, scriveva che "il contratto collettivo di lavoro, invece di rappresentare la conclusione di una negoziazione sulla remunerazione e le condizioni di lavoro è lo strumento per stimolare l'esecuzione e la super-esecuzione dei piani economici (...). Dove i contratti contengono clausole in materia sindacale e di disciplina del lavoro queste non sono che la trascrizione delle norme stabilite dai pubblici poteri (...) per facilitare la mobilitazione dei lavoratori manuali e intellettuali nelle campagne per il piano (...) amministrare i fondi a disposizione per premiare gli 'stakhanovisti' e punire gli assenteisti" (*Appunti sull'evoluzione del sindacato*, Edizioni Lavoro, pp.127-128). Cinquant'anni di regime, preceduti da un'esperienza democratica quanto mai debole e incerta, hanno lasciato un'eredità pesante i cui segni sono ancora oggi visibili.

I sindacati si sono riorganizzati per due strade: cambiando i gruppi dirigenti e mantenendo le vecchie strutture organizzative, oppure costruendo una organizzazione ex-novo, a partire dal livello aziendale. Fra il 1990 e il 1991 si sono costituite quattro confederazioni nazionali:

- Confederazione nazionale dei sindacati liberi della Romania **Cnslr**, organizzazione nazionale organizzata tramite la ristrutturazione dell'ex Ugsr di regime;
- Confederazione dei sindacati indipendenti **Fratia**;
- Confederazione nazionale deisSindacati, **Cns Cartel Alfa**;
- Blocco nazionale sindacale, **Bns**.

I conflitti interconfederali e interni sono piuttosto aspri e le ultime due confederazioni hanno raccolto federazioni di settore che hanno rotto con le due prime confederazioni, mentre nel 1993 si sono unite Cnslr e Fratia.

Il vecchio e il nuovo si intrecciano in tutte le organizzazioni, in termini di strutture organizzative, di cultura sindacale, di quadri e dirigenti. Cinquant'anni di regime hanno impedito che a costruire le nuove organizzazioni sindacali fossero dirigenti formati prima del suo avvento. Diverso è quanto è successo in Italia dopo il fascismo: Grandi, Pastore, Buozzi e Di Vittorio rappresentavano il collegamento con le tradizioni sindacali delle culture politiche del cattolicesimo, del socialismo e del comunismo italiano, le cui espressioni organizzative erano state interrotte dal ventennio fascista.

Le cinque confederazioni riconosciute legalmente come rappresentative a livello nazionale oggi in Romania hanno diverse riferimenti internazionali:

- **Cnslr-Fratia** e **Bns**, affiliate come le confederazioni italiane internazionalmente alla Confederazione internazionale dei sindacati liberi (Cisl internazionale);
- **Cns Cartel Alfa** e **Csdr** affiliate alla Confederazione mondiale del lavoro (Cmt, di orientamento cristiano);
- **Meridian**, che aderisce alla Confederazione internazionale liberale.

Cnslr-Fratia, Bns, Cns Cartel Alfa e Csdr aderiscono alla Confederazione europea dei sindacati (Ces).

I dati sugli iscritti sono di fonte sindacale, raccolti e ordinati dall'Agenzia nazionale dell'occupazione della mano d'opera, che nel 1999 presentava il quadro seguente:

organizzazione	*n. iscritti*	*% su totale iscritti*
Cnslr-Fratia	683.026	33,8
Bns	391.010	19,3
Csdr	332.820	16,5
Cns Cartel Alfa	319.663	15,8
Meridian	172.324	8,5

Il resto (6,1%) sono iscritti a organizzazioni considerate non rappresentative a livello nazionale oppure non aderenti a nessuna confederazione.

Nel 2003 è giunto a conclusione l'iter di due importanti leggi per la regolazione del diritto del lavoro e sindacale nel nuovo sistema economico e politico, con l'approvazione del nuovo Codice del lavoro (Legge 53/2003) e la Legge 54/2003 sulle organizzazioni sindacali, riguardanti costituzione, organizzazione, attività, fonti e forme di finanziamento.

Un paese ricco con gente povera

La Romania è un paese in cui il livello di vita di gran parte della popolazione è molto basso. "Un paese ricco con gente povera" lo ha definito un dirigente di Cartel Alfa, per sottolineare la distanza tra potenzialità e realtà.

Nel 2000 il reddito pro capite è di soli 1.577 dollari, meno della metà della Slovacchia, che con 3.737 è comunque al livello più basso fra i venticinque paesi che compongono l'Unione Europea. Il crollo del regime di Ceausescu, ha significato certo la fine di una dittatura, ma anche l'esposizione a un sistema di competizione globale a cui il paese non era assolutamente preparato, chiuso essenzialmente nell'area del Comecon, e in più aggravato da pretese autarchiche del regime.

Un esperto sindacale, Corneliu Costantinoaia, di Cnslr-Fratia, ci ha spiegato che il potere d'acquisto è diminuito costantemente fino al 2000, arrivando a essere, in media, il 56% di quello del 1990. "Media" significa che per qualcuno le cose sono addirittura andate peggio: i settori della pelle, del tessile, della lavorazione del legno, dell'edilizia e dell'agricoltura sono arrivati al 40 % del potere d'acquisto rispetto al 1990.

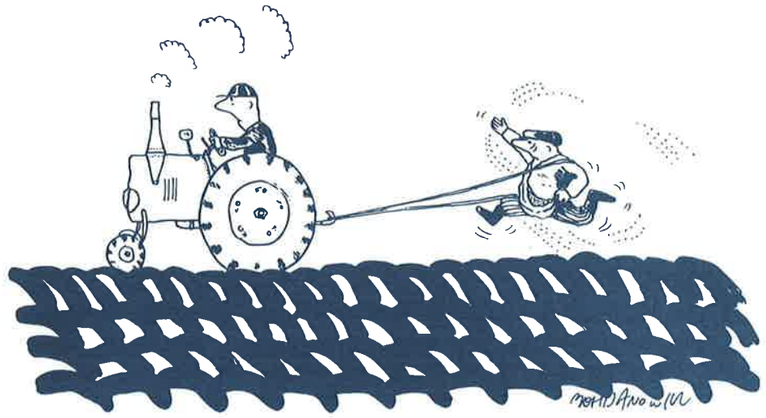
Oggi il salario minimo, stabilito per legge, si aggira attorno ai 3 milioni di Lei, la valuta rumena, equivalenti a circa 72 euro mensili (il cambio attuale è di oltre 40.000 Lei per un euro); ma una commessa di un negozio del centro di Bucarest ci ha detto di guadagnare 2 milioni e mezzo, poco più di 60 euro, e che poteva andare peggio.

Restando nell'ambito del lavoro dipendente regolare, ci sono lavoratori molto specializzati che possono arrivare a oltre 300 euro mensili, ma sono una esigua minoranza. Gli unici settori che hanno sofferto di meno in questo decennio di impoverimento sono l'estrazione e la lavorazione del petrolio, la produzione e la distribuzione dell'energia dove esistono organizzazioni sindacali forti e che operano in un ambito che permette di far valere i rapporti di forza.

Si può facilmente immaginare la difficoltà dell'azione sindacale in un contesto del genere. A questo si aggiunge il comportamento soggettivo di molti imprenditori, che usano tutti i mezzi per scoraggiare l'adesione al sindacato dei propri dipendenti. In questo campo i numerosi piccoli e medi imprenditori italiani non si distinguono, anzi, si sono conquistati una solida reputazione per la loro tenacia nel cercare di sottrarsi a tre elementi presenti nel loro paese d'origine: le tasse, i sindacati, le mogli.

Visita in Transilvania

La settimana conclusiva del "Corso lungo" in Romania (14-20 giugno 2004) ha offerto l'occasione per osservare da vicino una parte della realtà produttiva, economica e sociale del paese. Ricorderò, per inciso, che insieme ai partecipanti al corso vi era una delegazione Cisl al massimo livello: il segretario generale Savino Pezzotta, il



presidente dell'Iscos Gianni Italia, il segretario confederale Cesare Regenzi (responsabile della formazione), il direttore del Centro studi Pino Acocella, Giuseppe Iuliano dell'Ufficio internazionale, Adriano Linari della Femca-Cisl (e, naturalmente, chi scrive).

Ci sarebbe piaciuto entrare in qualche impresa di proprietà italiana, ma queste sono concentrate quasi esclusivamente nella zona di Timisoara, molto vicina al confine con la Serbia ma troppo lontana da Bucarest e difficile da raggiungere dato il pessimo stato della rete stradale rumena (la rete autostradale è pressoché inesistente: si riduce a poco più di un centinaio di chilometri).

Comunque, per avere un quadro più chiaro della situazione, era necessario uscire da Bucarest; così abbiamo concordato con i sindacati rumeni di limitarci alla Transilvania, dove abbiamo visitato aziende del tessile e abbigliamento, un settore che vede numerosissimi imprenditori italiani che hanno trasferito le loro aziende oppure aperto filiali in Romania.

Abbiamo così visitato impianti industriali a Sibiu, maggiore centro della Transilvania. Come è ovvio, potevamo entrare nelle aziende solo con il consenso dei titolari. Questo consenso l'abbiamo ottenuto da due aziende che potevano mostrare con orgoglio i loro impianti. Una è la maggiore produttrice di calze del paese, con circa 600 dipendenti; l'altra è una lavanderia industriale connessa alla filiera dell'abbigliamento, con circa settanta addetti. Avevano completamente rinnovato di recente i macchinari (quasi tutti italiani) e stavano ristrutturando i capannoni, rilevati da vecchie aziende fallite o privatizzate. Le lavorazioni svolte era per lo più semplici, il che rende abbastanza facilmente sostituibili i lavoratori, ma l'entità degli investimenti fa sperare che non si tratti di un mero "mordi e fuggi" alla ricerca di basso costo del lavoro.

L'occupazione è in assoluta prevalenza femminile. Per quanto abbiamo potuto osservare, le operaie ci sembravano in gran parte ultra quarantenni, ma ci è stato spiegato dalla sindacalista che ci accompagnava che abbiamo incontrato quelle del turno di giorno; nei turni più disagiati (entrambe le aziende lavorano su tre turni) prevalgono persone più giovani. È anche vero che una parte delle persone più giovani e qualificate molte volte preferisce emigrare alla ricerca di una occupazione qualsiasi all'estero, perché più redditizia di un lavoro qualificato in Romania.

La forbice salariale fra i livelli operai più bassi, retribuiti con il minimo di legge, e quelli più alti raggiunge il rapporto di uno a sette, ben distante dal nostro parametro 100-200. Ben al di là di questi parametri si pongono quadri e dirigenti aziendali.

Abbiamo potuto toccare con mano alcune delle difficoltà della vita sindacale. Ad esempio, non è stato possibile incontrare rappresentanze aziendali, ma solo una dirigente delle federazione di categoria che ci ha accompagnato nella visita. Al controllo da parte datoriale si accompagna la diffidenza di molti lavoratori verso il sindacato. Nel vecchio regime questi erano uno strumento di controllo dei lavoratori affinché realizzassero gli obiettivi di produzione assegnati all'impianto. A quanto dicono alcuni sindacalisti, oggi questa sudditanza si è trasferita, in certi casi, dal vecchio potere politico ed economico del partito al nuovo potere economico dei nuovi proprietari di azienda, non di rado espresso da soggetti che nel vecchio regime avevano ruoli tutt'altro che subalterni.

In ogni caso il controllo è piuttosto pesante rispetto agli standard a cui siamo abituati. Abbiamo trovato telecamere che controllano le linee ("per evitare i furti", ci è stato detto) e finestre a specchio che si affacciano su reparti. Mancavano bacheche sindacali accessibili a tutti, spazi di socializzazione e ristoro per le pause (le macchinette del caffé presenti nelle aziende italiane grandi e piccole); i singoli lavoratori avevano vicino a loro una bottiglia d'acqua.

Anche il viaggio da Bucarest e Sibiu è stato interessante, perché ci ha permesso di gettare uno sguardo sul settore che ancora oggi occupa quasi la metà della manodopera: l'agricoltura. In oltre seicento chilometri di percorso, che hanno richiesto complessivamente più di dodici ore di viaggio, abbiamo visto solo tre, sottolineo tre, trattori in funzione. Nei giorni della nostra visita nella zona, in gran parte pianeggiante o con ampie vallate fra collina e bassa montagna, erano in corso lavori di sarchiatura del granturco e la fienagione. Tutto eseguito a forza di braccia, con al massimo l'aiuto di un cavallo. La cosa più sorprendente era il taglio del fieno fatto esclusivamente con la falce fienaia, una modalità che nelle pianure italiane è scomparsa da un secolo. Non una piccola macchina agricola, nemmeno macchine semplici che possono essere trainate dai cavalli.

Sarà forse pittoresco, certo è drammatico dal punto di vista economico. Quale possano essere la produttività e il reddito di un lavoro del genere è facile immaginare. Questo ci aiuta a capire la pressione che spinge ad accettare anche nell'industria condizioni di lavoro e salariali tanto distanti dagli standard a cui siamo abituati.

Parliamo di etica

La questione dell'etica in rapporto alla politica, all'azione sociale e anche all'economia è da tempo alla ribalta. Parlarne non risolve certo i problemi della moralità pubblica e privata, che sono tanti e sempre più complicati; comunque bisogna farlo, per chiarirci le idee e recuperare motivazioni al nostro agire quotidiano. Questo vale tanto più per il sindacato (perlomeno per il sindacalismo confederale), la cui "ragione sociale" va ben al di là della rappresentanza "tecnica" degli interessi dei suoi iscritti, ma investe profondamente i valori e le prospettive della società nella quale opera. Ponendosi su questo orizzonte di problemi, la Fim di Brescia ha organizzato il 30 e 31 agosto 2004 un seminario per dirigenti Fim, dedicato appunto ai problemi dell'etica, con particolare riferimento alla condizione del sindacalista. Sono intervenuti tre studiosi, "esperti" in senso non solo tecnico-scientifico, ma anche per la loro sensibilità ed "esperienza" di impegno nel sociale, che hanno affrontato il problema da tre differenti ma complementari punti di vista:

Giulio Caio
Il posto dell'etica nella società contemporanea

Tarcisio Plebani
Un'etica della responsabilità per l'oggi: da dove ripartire?

Ivo Lizzola
Etica e impegno sindacale: un discorso a più facce

I tre relatori hanno interloquito ampiamente con i sindacalisti presenti. Abbiamo registrato le relazioni e le risposte date nel corso delle conversazioni e ne è uscito un materiale ricchissimo di spunti di analisi e di suggestioni, impossibile da riassumere o da riportare per intero. Così abbiamo fatto una scelta, lavorando sulle trascrizioni che abbiamo sottoposto a un'opera di "ripulitura" e sintesi (il parlato, come si sa, è sempre ridondante).

In queste pagine pubblichiamo le trascrizioni/sintesi degli interventi di Giulio Caio e Ivo Lizzola. Nel prossimo numero pubblicheremo il contributo di Plebani.

Giulio Caio, laureato in filosofia, è consulente organizzativo di enti locali e servizi, ricercatore in campo socio-antropologico, dirigente sociale e formatore nel settore delle professioni sociali ed educative presso l'Università di Bergamo.

Ivo Lizzola, docente di pedagogia sociale e di aspetti antropologici ed epistemologici dei processi culturali ed educativi presso la Facoltà di lettere e filosofia dell'Università di Bergamo, è autore di numerose pubblicazioni (tra cui: *Città laboratorio dei giovani*, Edizioni Lavoro 2000; *Aver cura della vita*, Città Aperta 2002). Si occupa di politiche sociali e di formazione degli adulti nei servizi e nel sindacato.

GIULIO CAIO[1]

Il posto dell'etica nella società contemporanea

Affrontare un discorso sull'etica nella società contemporanea è un compito estremamente delicato e complesso. È necessario ricollocare la riflessione a partire dai cambiamenti vertiginosi che attraversano la vita quotidiana delle persone e delle organizzazioni sociali. Si rischia altrimenti di perpetuare e ribadire sistemi dottrinali e principi più o meno dogmatici, forme nascostamente ideologiche, dalle quali si deducono e impongono le procedure di comportamento di una "vita buona e giusta" oppure, per altri versi, si ripropongono negazioni culturali: l'etica è ritenuta fuori moda e inconcludente.

Siamo travolti dallo sgretolamento dei sistemi ideologici e delle istituzioni di riferimento, sottostiamo al venir meno di schemi interpretativi e delle grandi narrazioni che davano senso alla storia sociale. Tuttavia, nel permanere dell'utilizzo dogmatico dei principi e delle norme da essi promananti, risulta sempre più frustrante la scissione tra la retorica propagandistica dei grandi valori e la contraddittorietà e insensatezza delle vicende e delle situazioni quotidiane .

Se oggi non è più pensabile un sistema di regolazione dei comportamenti della vita univocamente dedotto da principi astratti, è altresì lampante la necessità di un radicamento nel contesto nel quale si vive per comprenderne le novità positive e sorprendenti. L'etica irrompe sulla scena come un processo di rielaborazione continua all'interno di un contesto nel quale situiamo il nostro rapporto con le persone, le cose e la natura, svelando limiti e opportunità. L'etica si traduce così in ricerca appassionante di cosa significa fare l'uomo oggi, di quali umanizzazioni sono possibili in una società che corre freneticamente e impone con più forza l'esigenza di capire e muoversi avvertiti, anche con stupore.

Da uno shock all'altro

Se dovessimo con quattro pennellate dipingere il percorso evolutivo della cultura e storia degli ultimi quarant'anni, in modo volutamente parziale e semplificato, potremmo richiamare alla mente un susseguirsi di shock che hanno trasformato, sul piano dell' etica, climi e visioni.

Dall'euforia movimentista e affarista degli anni Sessanta – dopo gli anni del "boom" economico e del "baby-boom" demografico – alla generazione del benessere che sconfigge la miseria e la fame; dagli anni della protesta violenta contro un mondo che disilludeva sogni e promesse in cerca di un'uguaglianza e giustizia sempre meno afferrabili, all'affermazione strenua del consumo e del privato degli anni Ottanta; dalla rivalutazione e affermazione dell'individuo alla sottomissione verso interdipendenze globali, economiche, sociali, politiche.

Si sono estesi e amplificati i fronti di impegno, ben al di là dei nuclei domestici, dei contesti territoriali e delle costellazioni degli stati nazionali (il persistere delle conflittualità planetarie e lo sviluppo della cooperazione internazionale, l'immigrazione nel quartiere, le guerre vicino a casa nostra, in una sola parola mistificante: "globalizzazione").

Benché il contesto nel quale siamo cresciuti ci avesse abituato a misurarci acriticamente con il nuovo e l'inedito, l'approdo al nuovo millennio ci ha sconcertato per la serie di shock – dall'11 settembre, guerre in Afghanistan e poi in Iraq, attentato a Madrid...,una cronaca senza fine – e di violenze che sembrano autoalimentarsi. È un turbinio di eventi che travolge i tradizionali punti di riferimento comuni nell'etica individuale e sociale proprio a partire dalla politica o non-politica mondiale. Ad esempio, dalla guerra del Kosovo in avanti si è prospettata la legittimità di un'ingerenza di alcuni Stati nelle vicende di altri Stati, in nome della difesa dei diritti umani: è il capovolgimento dei principi che informavano il diritto internazionale.

Il cambiamento vertiginoso che viviamo, con il mutare dei riferimenti etici, si ripercuote violentemente nel modo di vivere delle persone, ancor prima che nelle istituzioni, che stanno attraversando una crisi profonda,evidente tra le classi dirigenti, ma non solo. In noi tutti – adolescenti, giovani, adulti, anziani... – c'è smarrimento, quasi la sensazione che la terra tremi continuamente sotto i piedi. Occorre cercare di riconoscere quello che sta succedendo e dove portano i cambiamenti che ci trasformano perfino fisicamente e biologicamente. Pena l'indifferenza. Nascono nuovi interrogativi, un tempo inimmaginabili. Lo vediamo con il fenomeno della longevità: cosa ne facciamo di tutti questi anni, cosa vuol dire essere pensionati per trenta anni e oltre?

Che dire della difficoltà di scegliere i nuovi cibi e le cose che usiamo quotidianamente: si sono modificati la loro composizione materiale, la loro provenienza, i sistemi di produzione e distribuzione, e ciò comporta la moltiplicazione infinita dei rifiuti: dove stiamo andando? Ci appaiono orizzonti inediti, ma anche meccanismi perversi. Pensiamo alle denunce come quella di Alex Zanotelli dell'esistenza di vere e proprie "città-rifiuto", nate e cresciute sulla necessità di chi viene rifiutato di vivere dei rifiuti altrui.

[1] Testo rivisto e riformulato dall'autore, sulla base della nostra trascrizione e sintesi.

Il lontano è vicino. E viceversa

Il rapporto con le risorse naturali ha assunto ormai una portata che va ben oltre i comportamenti individuali e investe la politica, e dunque l'etica della politica. Ma investe anche le nostre responsabilità individuali, perché il "micro" e il "macro", il vicino e il lontano si intersecano continuamente. C'è una realtà globale sempre più vicina, che preme su ciascuno di noi, ma al tempo stesso sempre più lontana; si approfondisce la distanza tra chi ha il potere di intervenire su di essa e chi invece, pur subendone le conseguenze, non ha il potere di liberarsene.

E allora l'etica interroga il singolo in rapporto, certo, al suo contesto vicino, ma sempre più anche in rapporto a un contesto allargato, rispetto al quale ci sentiamo impotenti, privi di strumenti, perché parziale e limitata è la nostra capacità di rappresentarci e di percepire i problemi globali, ma anche di cogliere i nostri stessi disagi ai quali rischiamo di assuefarci. Da questo punto di vista l'etica ci presenta una sfida formidabile: è come se fossimo continuamente chiamati a rendere conto di uno smisurato elenco di responsabilità dirette ed indirette, che ci stanno sotto gli occhi quotidianamente o che possiamo anche solo immaginare. Ci rendiamo conto che il nostro modo di impostare la vita individuale e personale non è immune da quello che avviene fuori e lontano da noi, ma ne è condizionato e nutrito.

È cambiata a livello planetario persino la geografia delle nazioni, ponendo problemi inediti, anche sul piano etico, al mondo della politica e delle istituzioni globali; ma, al tempo stesso, sul lato "micro" delle nostre esistenze, si accumulano e si complicano i problemi etici posti dalle nostre vite concrete: come trattiamo i nostri vecchi o facciamo crescere i nostri figli; come gestiamo le nostre famiglie; come ci atteggiamo di fronte alla sofferenza e alla morte. E il contesto esterno non è ininfluente sui nostri micro-mondi familiari, amicali, sociali.

Da tempo si osserva che il processo di globalizzazione è legato a un concomitante processo di localizzazione (è stato coniato un brutto neologismo: "glocalizzazione"), di individualizzazione dei modi con cui impostiamo la vita. Come dicono i sociologi, le persone tendono oggi fondamentalmente a occuparsi soprattutto di sé e al tempo stesso faticano a "tenere insieme" i contesti, anche più vicini. Si vanno allentando i legami in seno ai sistemi familiari, dentro i rapporti amicali, nelle organizzazioni lavorative, frammentate da processi di deregolazione.

Nuove narrazioni

Le relazioni interpersonali sembrano sempre più segnate dal mordi e fuggi, da patti momentanei con certuni, poi ricostruiti con altri; troppo pesante sostenere un patto forte e duraturo con l'altro. Risulta più facile e più interessante vivere un po' da turista anche nelle relazioni quotidiane; vivere a sprazzi un'esperienza significativa con qualcuno, per poi perdersi in altri rivoli di rapporti, in altri contesti e sottosistemi relazionali. È come se i luoghi vitali nei quali siamo inseriti cambiassero di continuo in una molteplicità cangiante di appartenenze e riferimenti.

Contemporaneamente, abbiamo la possibilità di socializzare, al di là dei microcontesti vicini, anche in macrocosmi lontani, sempre più diversi. Il successo della tecnologia ha impresso un'accelerazione nel modo con cui immagazziniamo le immagini del mondo. Siamo bombardati da informazioni e immagini attraverso i più diversi sistemi multimediali e di comunicazione. Non più solo la televisione, ma la navigazione in internet e la posta elettronica permettono di comunicare con gli altri in maniera completamente diversa da solo cinque o dieci anni fa.

Come sottolinea Ulrich Beck, entra profondamente in noi, recepito più o meno passivamente, tutto un immaginario sociale che alimenta attese e percezioni delle quali spesso non ci rendiamo conto e che, a loro volta, alimentano comportamenti, ricerche, tendenze, mode, costumi, tensioni.

L'etica può rigenerarsi forse solo da nuove narrazioni, riaccese nei luoghi e non luoghi di vita.

Il nucleo originario dell'etica è indubbiamente la famiglia, sorgiva e custode di prossimità. Occorre aiutare le famiglie perché possano avere il tempo e lo stimolo per raccontarsi. Come restituire senso al legame che si costruisce all'interno delle vicissitudini di una coppia, tra generazioni, dentro un quartiere? E come farlo, quando le pressioni consumistiche orientano alla chiusura ? Come è possibile ricostruire dei legami con il vicinato se si vive da deterritorializzati? Sembrerebbe un percorso a trappole.

L'ambiguità dell'umano

C'è bisogno di poesia, di una narrazione che conduca a un'etica in grado di coniugare il riferimento a principi con la capacità di cogliere la verità e il bene che sono anche dentro le trasformazioni che viviamo quotidianamente. Qui sta il centro di una sfida etica che sconti la dimensione ambivalente dell'umano, l'ambiguità che ci attraversa. Perché è così che siamo: doppi, capaci di costruire e distruggere.

Il rischio di questa condizione di ambivalenza e incertezza è quello di adottare delle etiche che in realtà sono scappatoie, semplificazioni, di segno diverso. Da un lato c'è la tendenza a sottoporre la soluzione dei conflitti alla logica di regole e procedure elevate a legge. Dall'altro la semplificazione porta il segno del personalismo, dell'affidarsi acriticamente a chi sa trovare gli slogan rassicuranti e liberare dalla fatica di interrogare senza sosta le cose che facciamo e viviamo. Vanno ripercorse le contraddizioni che attraversano noi stessi e le nostre organizzazioni, il nostro contesto sociale, per trovarci il buono e il meno buono che c'è.

Sono molto alti i rischi, soprattutto oggi. Verrebbe da chiedersi se in questi anni Duemila non si stia ripercorrendo il tragitto degli anni Trenta. Leggendo le biografie di alcuni generali tedeschi, si incontrano tanti bravi ragazzi, cresciuti con elevato senso del dovere e alte idealità, ma che hanno usato le loro qualità di dedizione e di intelligenza per organizzare in modo esemplarmente razionale dei lager, di cui sono stati ottimi manager.

I manager di oggi sono ancora più bravi e sofisticati, perché sono in grado di sfruttare, esasperandole, non solo la razionalità della modernità, ma anche l'irrazionalità della postmodernità. È possibile utilizzare in modo mostruoso tutte le nuove forme delle scienze umane, le nuove conoscenze psicologiche sulle pulsioni, nella pubblicità dei prodotti e dei servizi, nella costruzione del consenso, nella spettacolarizzazione della politica. Le scorciatoie dell'etica sono veramente infinite e facili da praticare.

È necessaria una profonda consapevolezza dell'ambivalenza umana, lo sforzo di riconoscere l'ambiguità delle proprie appartenenze, anche della propria natura, cioè della capacità di costruire e di distruggere (e spesso di fare le due cose insieme). Solo questa consapevolezza può renderci più attenti e creativi nelle nostre relazioni e più disposti ad affidarci alla parte buona di noi con coraggio e, insieme, con prudenza. C'è bisogno quindi di un'etica appassionante, che mobiliti cure reciproche, responsabili e consapevoli, capace di utilizzare rettamente sia gli strumenti del sapere che le pulsioni dell'irrazionale, che tratti con le paure e le difese.

Scoprire che l'etica nasce dal sentire, dall'"estetica" oggi è importante. Abbiamo bisogno di riscoprire il senso e il gusto del bello, non l'estetica dell'apparenza che scinde la bellezza dalla bontà. Dire sei bello a un bambino è anche dirgli che è buono i bambini manifestano insieme verità, bontà e bellezza. Dire "sei brutto" o "sei cattivo" ha per loro il medesimo significato. Dunque, riscoprire un senso dell'estetica che non sia soltanto cosmesi.

Se si ignora questo approccio, il rischio può essere di ridurre l'etica al "doverismo". C'è invece un' etica che è nella sensibilità, nel sentire: capire cosa sentiamo oggi in questa vita. Avere cura della vita vuol dire aver cura anche di quello che sentiamo noi e gli altri. E la possibilità di narrare questo è importante nella famiglia come nei luoghi di lavoro, negli spazi dell' incontro.

Quanto all'andamento del mondo del lavoro, emerge il bisogno che le organizzazioni ripensino ai fini. In una realtà, nella quale il sistema della produzione e del consumo sembra autoalimentarsi grazie allo sviluppo tecnologico ed essere funzionale esclusivamente all'autoreferenzialità economicistica, c'è bisogno di fermarsi e chiedersi: ma tutti questi mezzi a cosa servono davvero, come ci stanno facendo vivere?

Etica e democrazia

Una democrazia sostanziale non può poggiare su un'etica esclusivamente astratta. Nel mondo occidentale ci stiamo adagiando su un'idea formalistica della democrazia: definiti razionalmente taluni principi, si pensa che da questi derivino automaticamente le condizioni di un processo umano e democratico.

Non è così: il processo democratico dipende dalle condizioni di fattibilità. Condizioni che spesso risultano insufficienti. Non basta il criterio formale della maggioranza, che introduce una regolazione matematica, quantitativa, ma può non rispondere alla complessità dei beni in gioco, beni anche immateriali, da riconoscere con attenzione e che vanno guardati, stimati, contemplati, amati, coltivati, trasfigurati.

Il compito dei dirigenti somiglia, invece, a quello dei giardinieri, che hanno questo potere trasfigurante e immaginativo nel cogliere anche in un terreno arido la possibilità di far nascere cose nuove. Non si accontentano di farle nascere, sanno che devono coltivarle.

La democrazia va eticamente coltivata. E l'etica va continuamente sottoposta al vaglio della posta in gioco quotidiana, nella quale ciascuno costruisce il bene attraverso l'altro, non solo attraverso sé. Maria Zambrano parla di un "disnascere", di un'etica che nasce in una condizione nella quale non tutto è chiaro: è ricercare insieme agli altri una visione nel chiaroscuro, attraverso i bagliori che filtrano nel bosco.

L'etica o è sociale, o sarà soltanto un supporto per economie utilitaristiche, come richiamano le riflessioni di Amartya Sen, secondo il quale non può reggere eticamen-

scheda

Saperne di più

Diamo un'ampia scelta di letture di approfondimento, suggerite dagli autori di queste pagine.

Riferimenti antropologici e filosofici

Hannah Arendt, *Vita Activa. La condizione umana*, Bompiani, Milano 1989; *Tra passato e futuro*, Garzanti, Milano 2001

Emilio Baccarini (a cura di), *Il pensiero nomade. Per un'antropologia planetaria*, Cittadella, Assisi 2004

Dietrich Bonhöffer, *Etica*, Queriniana, Brescia 1998

Roberta De Monticelli, *L'ordine del cuore. Etica e teoria del sentire*,Garzanti, Milano 2003

Eugène Enriquez, *Dall'orda allo stato*, Il Mulino, Bologna 1994

Emmanuel Lévinas, *Tra Noi. Saggi sul pensare all'altro*, Jaca Book, Milano 1998

Emmanuel Lévinas, Gabriel Marcel, Paul Ricoeur, *Il pensiero dell'altro*, Edizioni Lavoro, Roma 1999

Sergio Labate, *La verità buona*, Cittadella, Assisi 2004

Ivo Lizzola, *Aver cura della vita. L'educazione nella prova: la sofferenza, il congedo, il nuovo inizio*, Città Aperta, Troina 2003

Edgar Morin, *L'identità umana*, Cortina, Milano, 2002

Virgilio Melchiorre, *Essere e Parola*, Vita e pensiero, Milano 1990; *Metacritica dell'eros*, Vita e pensiero, 1986, Milano

Martha Nussbaum, *Giustizia sociale e dignità umana*, Il Mulino, Bologna, 2002

Antonio Pavan (a cura di), *Dire persona. Luoghi critici e saggi di applicazione di un'idea*, Il Mulino, Bologna 2003

Paul Ricoeur, *La memoria, la storia, l'oblio*, Raffaello Cortina, Milano 2003

Franco Riva, *Dialogo e libertà. Etica, democrazia, socialità*, Città Aperta, Troina 2003

Max Scheler, *Lavoro ed etica*, Città Nuova, Roma 1997

Amartya K. Sen, *La ricchezza della ragione*, Il Mulino, Bologna 1999; *Etica ed economia*, Laterza, Bari, 2003

PierAngelo Sequeri, *L'umano alla prova*, Raffaello Cortina, Milano 2002

Edith Stein. *La struttura della persona*, Città Nuova, Roma 2003

Gustavo Zagrebelsky, Carlo Maria Martini, *La domanda di giustizia*, Einaudi, Torino 2003

Maria Zambrano, *Le parole del ritorno*, Città Aperta, Troina 2003

Riferimenti sociologici

Zygmunt Bauman, *Dentro la globalizzazione, le conseguenze sulle persone*, Laterza, Bari 2000; *Intervista sull' identità*, Laterza, Bari, 2003; *La nuova condizione umana*, Vita e pensiero, Milano 2003

Ulrich Beck, *I rischi della libertà*, Il Mulino, Bologna 2000; *La società del rischio*, Carocci, Roma 2000; *Un mondo a rischio*, Einaudi, Torino 2003

Chiara Giaccardi, Mauro Magatti, *L'io globale. Dinamiche della socialità contemporanea*, Laterza, Bari 2003

Charles Taylor, *Il disagio della modernità*, Laterza, Bari 1994

Riferimenti psico-sociologici e metodologici

Wilfred R. Bion, *Esperienze nei gruppi*, Armando, Roma1971

Sergio Capranico, *In che cosa posso servirla*, Guerini, Milano1998

Franco Floris (a cura di), *L'animazione socioculturale*, E.G.A. Torino 2001

Paulo Freire, *La pedagogia degli oppressi*, Gruppo Abele, Torino 2002

Cesare Kaneklin, *Il gruppo in teoria e in pratica*, Raffaello Cortina, Milano 1993

G.F. Lanzara, *Capacità negativa*, Il Mulino, Bologna 1993

F. O. Manouhian , *Produrre servizi*, Il Mulino, Bologna,1998

Joyce McDougall, *I Teatri dell'Io*, Raffaello Cortina, Milano 1994

A.Orsenigo, F. D'Angella (a cura di), *La progettazione sociale*, E.G.A. Torino 2000

G.P. Quaglino, *Gioco di squadra*, Raffaello Cortina, Milano 2003

V. Tarchini, *Generare legami, costruire società*, Celsb, Bergamo, 200

te un'economia fondata esclusivamente sull'utilitarismo, sul perseguimento dell'interesse privato, sulla contrattazione tra i forti. Amartya Sen utilizza il termine originale di *"capability"*, per dire che occorre investire non solo sulle risorse umane immediatamente disponibili e utilizzabili, ma anche sulle capacità e le potenzialità che gli uomini hanno. Dunque, un'economia che vede l'uomo nella sua complessità, non solo la risorsa tecnologica e produttiva.

Si vanno elaborando nuove categorie e stanno prendendo piede sistemi culturali che ridisegnano la cura di noi stessi e dei nostri rapporti quotidiani, e reimpostano le progettualità collettive.

Non si tratta di demandare tutto ai sistemi normativi e alle élites di tecnici ed esperti nei vari campi e settori. In un mondo che ha frammentato i saperi e specializzato il governo dei problemi, le risposte sono sempre insufficienti, alla luce di problemi tanto complessi e definiti da fattori molteplici e multidimensionali.

Complessità non vuol dire soltanto che le cose per noi si sono complicate. Etica significa oggi concepire nuovi pensieri. La cultura della modernità ha alimentato un pensiero strumentale, una razionalità tecnologica, mentre c'è bisogno di uno spazio per ripensare tutto il sistema delle relazioni. A cominciare dal sociale, dove la frammentazione prodotta anche dagli specialismi strumentali ha reciso una serie di passaggi intergenerazionali, da ricomporre.

Tra differenza e unità

È una grande sfida e opportunità per il sindacato quella di essere un luogo interessante e significativo di ricomposizione sociale. Certo, il sindacato si muove in un universo irto di contraddizioni, spesso costretto a mediare tra interessi contrapposti.

Qual è la parte che difende? Non è sempre chiaro: i lavoratori o i suoi iscritti, che non sono sempre lavoratori (per esempio, pensionati)? Gli utenti dei servizi o le compatibilità del sistema sociale? Insomma, ha a che fare con delle complessità, nelle quali il discernimento di ciò che è bene non può risolversi in una risposta univoca.

Le etiche univoche sono pericolose. È necessario avere una rappresentazione articolata dei problemi, per poterli assumere e governare in modo responsabile. Non basta sbandierare alcuni principi. C'è bisogno di un'etica della pluralità che assuma la differenza, ma che contemporaneamente non si perda nella molteplicità e recuperi una metafisica della partecipazione.

La partecipazione al divenire storico è una dimensione che richiama sempre l'alterità. Si tratta di un termine abusato, ma formidabile per pensare che nella differenza c'è anche un'unità. Altrimenti l'etica si perde nei rivoli dei relativismi assoluti, oppure negli ingorghi degli assolutismi particolari, che sono entrambi contraddizioni in termini e de facto. Ecco il rischio che corriamo oggi: ognuno porta in assoluto, anche se non lo dichiara, il suo particolare.

È difficile il dialogo delle differenze. Non solo fra le generazioni, ma dentro una stessa generazione. Come lo è dentro un medesimo contesto lavorativo. Si ha a che fare con linguaggi, tecnologie, sottosistemi affettivi e culturali incredibilmente diversi. Come si fa a costruire democrazia dentro un'organizzazione così articolata e composita?

C'è bisogno, allora, di recuperare, accanto al tema della differenza, anche quello dell'identità nella differenza. Riguarda anche i singoli: come ricomporre in unità i tanti io che le persone costruiscono? E riguarda, a maggior ragione, le organizzazioni – comprese quelle sindacali – che sono tutte più o meno parcellizzate, segnate dalla molteplicità e dalla convivenza tra diversi.

L'eticità è già data in questa relazione tra diversi: non c'è bisogno di costruirla. Siamo "etici" già per il solo fatto che siamo automaticamente interpellati dall'altro, dal "volto" che ci visita. E il volto è più volti e noi nella nostra risposta scegliamo, determiniamo, regoliamo. Costruiamo la nostra politicità.

Quando Aristotele definisce l'uomo non come "animale sociale", ma come "animale politico", dice in fondo che l'etica sta nel fatto che siamo democraticamente impegnati a costruire la nostra responsabilità civile. Su questo, chi opera nel sindacato ha la fortuna di essere continuamente sollecitato, più di altri, a costruire una eticità nella democrazia, vale a dire nell'interazione con le differenze degli altri.

Anche nei sistemi familiari c'è bisogno di reintrodurre un processo democratico. Lo hanno dichiarato e sostenuto strenuamente molte donne negli ultimi quarant'anni.

Non sappiamo ancora con quali esiti: se una democrazia, o un'autarchia, o un'anarchia dentro i sistemi familiari. La tendenza secondo i catastrofici è quella di un'anarchia, anzi di un'autarchia dei singoli rispetto a una convivenza pacifica: con-vivenza, cioè vivere con, sentire la vita insieme.

L'etica ha il compito centrale di stimolare la creatività sociale, assumendo perentoriamente l'ambivalenza della condizione umana soprattutto a partire dai luoghi che vengono socialmente rifiutati e negati:la sofferenza e la morte. Sono i luoghi etici per eccellenza, nei quali riscoprire la vita e il gusto di vivere con la propria originalità. Ad essi anche il sindacato deve dedicare una forte attenzione: ad esempio, c'è sofferenza se le persone non attribuiscono un senso al proprio lavoro, o non riescono a darlo se non nei termini di necessità, soggezione o alienazione.

Da questo punto di vista l'avventura etica è nel ricreare l'umano e reinventare socialità. È prioritario per il sindacato , quindi, recuperare come costitutive la sfera sociale dell'etica, la dimensione politica dell'uomo, la valenza democratica dell'agire.

Un "buon senso" condiviso

All'orizzonte niente di scontato, oggi. Abbiamo visto crescere nei nostri territori, specie qui in Lombardia, un benessere prodotto dal fiorire diffuso di imprese, senza una crescita corrispondente di risorse culturali, che aiutassero a leggere quanto sta avvenendo (in particolare riguardo alle giovani generazioni).

Nelle nostre valli un gran numero di adolescenti già a 14/15 anni vanno a lavorare: tutto ruota attorno al lavoro e all'eventuale evasione e sballo di fine settimana.

Così nelle città, per tanti adulti l'assillo è trovare il modo di passare la notte del sabato o la domenica.

Nello stravolgimento dei tempi e degli spazi, è tradito il bisogno di trovare nella fug, la risposta a una triste costrizione. Cristallizzati nelle rigidità meccanicistiche dei sistemi organizzativi – nel lavoro, nella scuola, ecc... – informati a una logica che ha alimentato una razionalità tecnica, possono riconfluire i timori e le attese, nella ricerca di quale umanità si sta costruendo. Tuttavia permane il desiderio di traghettare oltre, segnando i confini dei tanti piccoli "lager", nei quali funziona il meccanicismo tecnico, ma non viene interrogato il contenuto, o il senso di quello che lì dentro si produce.

Per i lavoratori oggi è molto difficile mettere sotto osservazione la qualità etica di processi e prodotti, oltrepassando il criterio dei propri interessi privati.

La scoperta del pensiero dell'altro, dell'etica dell'alterità, della socialità, della democraticità, non può scaturire dalle funzioni formalistiche, ma solo dal condividere una nuova passione per la vita.

Per chi ha funzioni dirigenziali incombe la grande responsabilità di prospettare un orizzonte etico del lavoro, di sviluppare quadri di riferimento valoriali per un approccio socialmente condiviso ai problemi.

I problemi non sono trattabili in modo neutrale, ma solo se abbiamo le chiavi per leggere e gli strumenti per ridefinire progettualmente la "verità buona" che la vita ci promette e trova inscritta in noi. Progettare un'organizzazione richiede l'attenzione a far emergere le cose buone dagli altri. Dirigere eticamente, superando la tentazione di comandare i pensieri degli altri, di renderli a propria immagine e somiglianza, per accompagnare le potenzialità e i processi in modo che ritrovino un "buon senso" condiviso.

IVO LIZZOLA[2]

Etica e impegno sindacale. Un discorso a più facce

Quando una persona si rivolge al sindacato per presentargli una richiesta concreta – ad esempio un aiuto a compilare il 730, o a risolvere un vertenza individuale – è molto probabile che abbia in mente di rivolgersi non a quell'organizzazione che fa i contratti, mobilita i lavoratori, si batte per le riforme sociali, ma semplicemente a qualcuno che gli può risolvere quel problema preciso. In altre parole, la sua immagine del sindacato è *funzionale*, condizionata dalla parzialità della richiesta, ed è in sostanza quella di un soggetto erogatore di servizi.

Eppure in quell'incontro, nelle parole e nei gesti scambiati, passa qualcosa di importante: il valore del sindacato, la sua *traccia simbolica*, ciò che lo distingue da una qualsiasi agenzia di servizi. L'operatore sindacale, al di là e attraverso la comunicazione funzionale, ha l'opportunità e, insieme, la "missione" di entrare, e di far entrare il suo interlocutore, in una relazione più complessa e rischiosa, nella quale mette in gioco virtù personali – fedeltà, coerenza, solidarietà... – ma anche il senso di una storia, quella del sindacato, di questa organizzazione fatta di uomini e donne che portano sforzi, desideri, attese, valori.

Quell'incontro, dunque, per quanto contingente, instaura una "situazione etica", nella quale si è obbligati a fare i conti con diverse situazioni umane che si incrociano, chiamate a rispettarsi ma anche a valorizzarsi reciprocamente. Ed è occasione per offrire alle persone che si incontrano gli spunti per una visione più complessa – e, si spera, più ricca – della loro stessa condizione, nel momento in cui si apre loro una finestra su altre condizioni, un orizzonte di responsabilità più ampie e diversificate.

Ciò avviene in tutte le occasioni nelle quali l'operatore sindacale incontra le persone: nel Caaf o nell'ufficio vertenze, al tavolo della trattativa o nell'assemblea in fabbrica. Quando un sindacalista chiede ai lavoratori di un'azienda di tenere conto reciprocamente delle diverse condizioni, non chiede poco: chiede una consapevolezza morale che oggi non è scontata. Cos'altro fa, se non chiedere convergenza su valori condivisi e dunque fare appello a comportamenti personali etici e responsabili? Valori condivisi e comportamenti responsabili: ecco i componenti essenziali di quella che ho chiamato "situazione etica".

La vita sociale è intessuta di situazioni etiche. Ad esempio, l'esercizio della democrazia è una situazione etica. Mi viene in mente un bel libro di Franco Riva, docente di filosofia morale all'Università cattolica (*Dialogo e libertà. Etica, Democrazia, Socialità*, Ed. Città Aperta, 2003), il quale sostiene che la moralità della democrazia non può ridursi a una sorta di relativismo morale, in base al quale si legittima qualsiasi comportamento badando solo ai livelli di tolleranza e di compatibilità. La democrazia richiede invece comportamenti "virtuosi", cioè coscienti e consapevoli della presenza degli altri, il che implica una ricerca di convergenze su valori.

Un tipica situazione etica è la relazione che si instaura nelle attività di cura, perché richiede ai medici, agli operatori sociosanitari, ma anche alla famiglia e al malato stesso di dichiarare, nel dialogo che avviene tra loro, i valori di riferimento e di trovare un minimo condiviso. La situazione etica si costruisce nel vivo di una pratica animata da una ricerca di valori condivisi.

[2] Testo della nostra trascrizione e sintesi, controllato ma non corretto dall'autore.

Non è che prima si fa la tavola rotonda sul caso, poi si discutono i valori e infine si passa alla pratica. Si entra subito nel gioco, si costruisce una rete di solidarietà, si agisce con delicatezza e attenzione e in tutto ciò si innestano poi le competenze e le misure pratiche da adottare. Alla fine il valore condiviso appare in certo senso come qualcosa di indiscutibile, non di relativo: porta in sé una traccia di assolutezza.

A questa costruzione di valori condivisi ci si può anche sottrarre: il paziente delegando tutto al medico; oppure il medico trincerandosi nella sua prerogativa di tecnico che si limita a dare correttamente la diagnosi e la prognosi. Per fortuna simili comportamenti non sono molto diffusi: c'è molta più umanità di quanta lasciamo trasparire dalle nostre analisi.

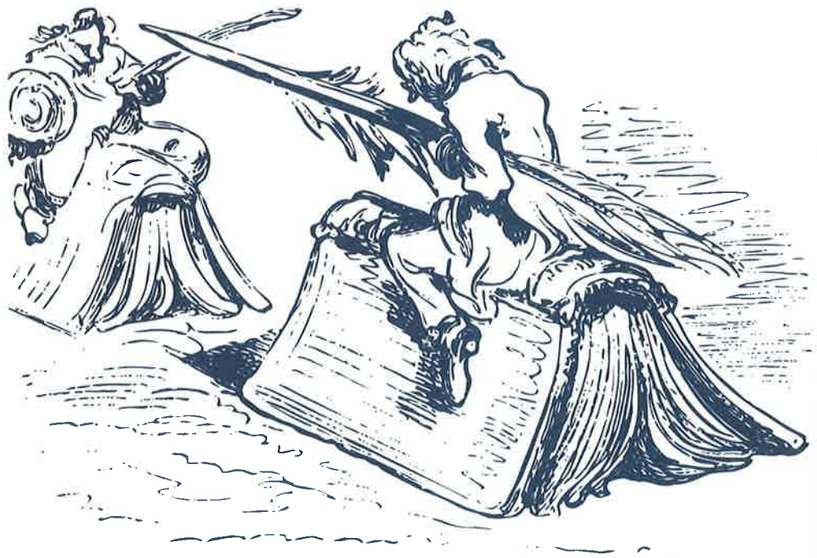
Prendiamo un altro genere di situazione, la scuola, nella quale oggi si mescolano in misura crescente figli di famiglie che provengono da ogni parte del mondo. Anche qui, la discussione tra insegnanti, genitori e altre agenzie educative del territorio costruisce una situazione etica, che coinvolge da un lato la didattica e dall'altro le relazioni tra le famiglie, la loro disponibilità o indisponibilità a farsi carico dei problemi posti – ad esempio – dagli ultimi arrivati da altri paesi (alfabetizzazione, integrazione e rapporto congli autoctoni), l'intervento dei soggetti operanti sul territorio (il Comune, il sindacato, la Caritas, l'oratorio, la polisportiva, o quant'altro).

La cura, l'educazione, il lavoro: ecco le tre grandi situazioni etiche della nostra convivenza concreta.

La situazione etica non si crea nei grandi dibattiti sulla bioetica nei casi estremi, ma nell'attenzione alla vita quotidiana delle persone.

Non nella discussione sulle berlusconiane "tre I" della scuola (Internet, Inglese, Impresa), ma in quello che avviene nella costruzione dei paesaggi interiori e nelle competenze culturali dei nostri figli, costretti a misurarsi fin dai primi anni della loro vita con questo mondo che è presente lì, tutto e subito, nella loro scuola: nella bambina che porta il velo, nel ragazzino che a sette anni si è fatto circoncidere, o che non mangia certi cibi, o non fa la comunione e magari è migliore e più "civile" dell'altro "autoctono" e "normale" che la fa.

E ancora: non nei grandi discorsi sulla globalizzazione, ma nella quotidianità delle trasformazioni e delle crisi che travagliano i nostri territori, con le conseguenze che si producono per le storie delle famiglie. Penso, ad esempio, ai cinquantenni che restano senza lavoro e non sanno da che parte girarsi; ai giovani che non riescono a trovare un lavoro se non precario e povero di futuro.



Conta più il percorso che il risultato

Parliamo allora del lavoro e del sindacato. Le sue trasformazioni incidono profondamente sulle storie delle persone, e il problema vero diventa come costruire alleanze solidali e responsabili attorno ai punti di fragilità di questa storie. È diverso che fare semplicemente un contratto.

Una volta fare un contratto buono era aumentare la sicurezza e il salario e diminuire l'orario: conquiste sicuramente non facili, che hanno richiesto lotte e sacrifici, ma in fondo abbastanza semplici, almeno come obiettivi condivisi.

Oggi fare un contratto buono è fare un contratto *attento*. Ciò implica uno spostamento di priorità: fare in modo che non diminuisca il salario, che non aumenti l'orario, che non si lasci campo alla precarietà. E soprattutto che ci sia il lavoro. Se questo è il primo problema, cambia il mestiere del sindacato, nato per tutelare i lavoratori occupati. Ma se il lavoro scarseggia o non c'è, allora il sindacato deve essere anche là dove il lavoro non c'è, o è scarso e precario, e i lavoratori non hanno rapporti con il sindacato. È una situazione etica.

Ora, la situazione etica prodotta dal modo di agire del sindacato si verifica sempre in uno spazio pubblico, comune. Un contratto, un accordo aziendale, un intervento per gestire una crisi sono spazi comuni. Ma anche la consulenza dell'ufficio vertenze, o il lavoro del Caaf costruiscono uno spazio comune; se non lo facessero, diventerebbero altro. Se le risorse ottenute attraverso il Caaf non fossero impiegate opportunamente per aiutare, ad esempio, le strategie di immissione al lavoro dei giovani, o di riconversione delle professionalità adulte, verrebbe meno la "traccia simbolica" che il sindacato lascia anche attraverso il Caaf.

Sono convinto che la situazione etica prodotta dal sindacato è qualificata più dal percorso che dall'esito. Nelle menti, negli affetti, nel senso di sicurezza o di desolazione sociale che vivono i lavoratori e le loro famiglie resta soprattutto ciò che è avvenuto durante il percorso, anche se il risultato non è sempre all'altezza degli sforzi compiuti e delle attese, magari per la pressione di un qualche stato di necessità (una crisi, il venir meno dell'appoggio pubblico o delle banche, e così via). Vorrà dire che quel risultato sarà considerato per ora parziale e che bisognerà continuare a lavorarci per creare le condizioni di un risultato migliore.

Anche se non si consegue un risultato ottimale, si tratta pur sempre della costruzione di qualcosa di buono e giusto. Ma questo buono e giusto non lo si definisce prima, lo si costruisce nelle pratiche di maggiore o minore responsabilità, di maggiore o minore considerazione dei soggetti coinvolti, e così via.

Costruire valori condivisi non vuol dire definirli prima, ma significa prima praticarli e poi tentare di tratteggiarli, anche se solo parzialmente.

In fondo il lavoro del sindacalista è sempre incompiuto. E in questa incompiutezza c'è una dimensione di sofferenza, che non si riscontra in altri lavori il cui senso si esaurisce nella prestazione tecnica. E il sindacalista sarà credibile solo se, nell'incontro con i lavoratori, condividerà anche questa dimensione di sofferenza che è così presente nelle loro storie, soprattutto negli ultimi anni.

È importante, allora, fare attenzione agli stili personali di vita, perché anche essi – oggi più di ieri – veicolano il valore. Le pratiche di accoglienza, la "abitabilità" di quel luogo che è la sede sindacale, ciò che vi avviene all'interno, le relazioni umane che vi si intrecciano, la qualità delle iniziative che si assumono, le forme di attenzione delle persone che lavorano lì dentro, che fanno sentire dentro una corrente calda, fatta di condivisione di valori: anche tutto questo rende credibili.

Comprendere la complessità

Una necessità etica centrale è la comprensione della realtà complessa nella quale siamo chiamati a vivere e a operare. Per il sindacalista, è un imperativo essenziale.

Di fronte alla crescente complessità dell'organizzazione del lavoro in un'azienda (entrata massiccia di interinali, decentramento di attività ad aziende "terze", eccetera), il sindacalista potrebbe essere tentato di dire: non possono far fronte a tutte queste complicazioni, pensare agli interinali o ai lavoratori delle aziende terziste; io mi devo occupare dei miei iscritti, che sono il mio riferimento.

Ciò facendo, quel sindacalista difende una solidarietà perimetrata: una solidarietà senza responsabilità, perché la responsabilità mi obbligherebbe a uscire da questa solidarietà perimetrata, chiusa.

Da un po' di tempo stiamo scoprendo che le solidarietà possono dividere. Solidarietà e corporativismo stanno tornando a manifestare, dopo tanto tempo, una vicinanza pericolosissima. Penso, ad esempio, ai lavoratori della Fim o della Fiom che votano Lega perché sono contro i lavoratori stranieri. Sono più aperti nei loro confronti i rappresentanti di Federmeccanica!

Costruire la conoscenza in un modo piuttosto che in un altro è già una scelta etica. Non c'è un unico percorso per conoscere i problemi. Decidere di seguirne uno piuttosto che un altro è una scelta etica, un esercizio di responsabilità. Dipende da ciò cui sono attento. Dipende da quanti riconosco essere i legittimi partecipanti al tavolo al quale mi siedo. Non sono solo i lavoratori dipendenti a tempo indeterminato, ma anche gli interinali, quelli delle aziende terziste, e altri ancora. Allora la mia conoscenza la costruisco diversamente.

Ecco la sfida: che il sindacato si ponga come uno dei soggetti che impedisce di costruire conoscenze semplificate sui problemi, troppo emotive, o troppo facili perché troppo convenienti. È un bene che la Fim non tema lo scontro con la Fiom quando questa costruisce conoscenze troppo semplificate, emotive, vecchie e difensive, anche se è una scelta difficile da spiegare e rischiosa, perché qui ci si gioca anche una fetta di consenso.

Quando si opera come dirigenti sociali, si gioca in pubblico, in un'arena nella quale le variabili da considerare sono molteplici. Il problema per il sindacalista è che le variabili sono persone, non dati quantitativi; lo stesso vale per un politico, per un dirigente di un'Asl o di un ospedale, per un dirigente scolastico.

Un sindacato "ostetrico"?

Mi ha colpito un'espressione emersa nella nostra discussione. Qualcuno ha detto che "il sindacalista *fa nascere*". È un'espressione inusuale. Di solito il sindacalista rappresenta, rivendica, tutela, non "fa nascere".

È da un po' di tempo che il sindacato, forse perché premuto dalle emergenze, sta dedicando poche risorse alla sua funzione "ostetrica" dentro la società. Può illudersi di farlo quella parte di Cgil ancora legata al grande sogno della società comunista o socialista, dell'alternativa di sistema; ma è un sogno difficile e soprattutto rischioso. E il rischio è di non far nascere nulla, perché – come abbiamo capito – per far nascere il nuovo non bastano i grandi sistemi di idee. Servono dei grandi sistemi di pratiche. Servono dei movimenti, degli atteggiamenti, delle esperienze concrete che si innestano in una direzione e contrastano l'altra.

Criticare sul serio un modello di sviluppo vuol dire praticarne già l'alternativa. Non basta la critica teorica. Ci sono milioni di persone che criticano concretamente, nelle scelte di vita quotidiana, il modello di sviluppo capitalista, promovendo iniziative culturali e di informazione, partecipando al commercio equo e solidale, facendo consumi selettivi, eccetera.

Il problema è che tutto questo non riesce a trovare espressione politica, se non in minima parte, anche perché le forme partito non riescono a interpretarlo a sufficienza. È un deficit gravissimo della politica il fatto di non riuscire a interpretare questo fermento diffuso nei più disparati ambiti, dove si costruiscono reti di qualità, di attenzione alla vita delle persone, che non riescono ancora a diventare politiche sociali, e tuttavia stanno cambiando il senso e il modo di usare la medicina, di praticare la cura e l'assistenza, di consumare, di fare cultura e informazione, e così via. Tutto questo che cresce, che nasce continuamente, ha bisogno di traduttori politici e sociali che ci credano. È necessario produrre fiducia sociale, perché si moltiplichino esperienze sociali o cooperative, progetti pilota dentro gli ospedali, le carceri, i territori.

Far nascere. Il far nascere pratico e diffuso aiuterà la costruzione di una politica della responsabilità. Una costruzione è tanto più solida quanto più il sindacato e altre forme di responsabile convivenza faranno nascere pratiche sociali diffuse, magari molto diverse tra loro, che sperimentano le compatibilità, l'incontro con la diversità, la necessità di redistribuire i beni – per esempio il bene lavoro –, di diffondere i diritti anche in Cina o altrove, eccetera; e quanto più lo faranno con la pazienza, l'intelligenza e la sofferenza necessarie. Più queste pratiche si diffonderanno, più avranno bisogno di essere tradotte anche nel linguaggio della politica e sostenute da scelte politiche.

Ma una politica della responsabilità richiederà un'attenzione a legare la proiezione sulle grandi dimensioni alla realtà quotidiana del proprio agire come organizzazione sociale. Come farà la Cisl nazionale a promuovere efficacemente progetti signifi-

cativi sui giovani, o di cooperazione internazionale, o di fondi sociali, o quant'altro, orientando con decisione i propri investimenti, se le Cisl locali non faranno nascere nei loro territori gli atteggiamenti capaci di sostenere quei progetti? Ecco allora che il macro e il micro, il grande progetto e l'impegno sindacale quotidiano, dal territorio all'azienda, dalla trattativa contrattuale alla gestione dei servizi, si richiamano, nel senso di far trasparire e valere anche una logica più complessiva rispetto alle domande puntuali alle quali pur si deve rispondere.

Senza questa attenzione alle storie che sono in gioco, anche nelle situazioni minimali, il sindacato rischia di diventare una sorta di holding di servizi, o di ridursi a rappresentare il lavoro dipendente a tempo indeterminato o alcune forme di lavoro autonomo. Magari accentuerà il suo aspetto istituzionale, privilegiando il confronto al vertice con le altre grandi organizzazioni sociali o con gli apparati statali nazionali ed europei. In tutto ciò si nascondono i germi di un possibile declino, già in parte visibile.

Del resto, anche il sindacato è nato, e come ogni cosa nata non è eterno, può morire. Ma le cose che sono nate però possono anche far nascere. Questa è la sfida, e l'opportunità.

I miti della crescita e del cambiamento

Per anni il sindacato ha vissuto il mito del crescere, sviluppare, aumentare (i salari, i diritti, ma anche gli iscritti: perché più il sindacato cresce ed è forte, più aumenteranno le conquiste e il potere dei lavoratori).

Ma oggi deve fare i conti con altre esigenze che vengono dai lavoratori, almeno per come vengono percepite dai delegati, i quali si vedono sollecitati a intraprendere e far nascere, a ripensare, a riarticolare, a essere più attenti al particolare. Non è la stessa cosa che l'impegno a fare tessere; ma le due cose si intrecciano. Il delegato farà tessere se sarà più attento all'articolazione dei lavoratori. Ma attenzione, non è più un problema quantitativo, bensì una questione di diversificazione, che richiede attenzione maggiore. Crescere o essere più attenti? Tutte e due le cose.

L'altro mito era quello del cambiamento: della società, delle condizioni del lavoro, dell'organizzazione del lavoro... Cambiamento voleva dire trasformare la società, il sistema capitalistico, introdurvi elementi di democrazia e così via: era, insomma, un orizzonte di trasformazione sociale e politica complessiva.

Oggi il mito del cambiamento non si è eclissato, ma viene riproposto in modo originale, soprattutto dai giovani, attraverso una rete articolatissima di espressioni (la galassia dei new global, le mille forme di aggregazione attorno a questo o quel tema, il commercio equo e solidale, l'impegno in progetti di solidarietà nelle zone ad alta emergenza sociale, e così via). E assume i significati più diversi: per alcuni può essere manutenzione e resistenza, per altri impegno in situazioni di crisi e di emergenza, per altri ancora intervento sui destini di determinati territori, o anche collegamento con le esperienze che già praticano il cambiamento negli stili di vita. Dunque, il mito del cambiamento ha bisogno di essere reinterpretato, rimesso in movimento.

Allo stesso modo deve essere reinterpretata l'idea del "conquistare con la propria forza", connessa al mito del "crescere". Anche la Cisl, non meno della Cgil, pensava di essere la rappresentante complessiva dei diritti degli "ultimi", dei più svantaggiati. Adesso si rende conto che ne rappresenta solo una parte e che ha bisogno di costruire alleanze con altri soggetti. Non si cresce da soli, in virtù delle proprie risorse e prerogative.

In passato la "conquista" del consenso faceva perno sulla propria capacità di rappresentare; oggi dipende dalla capacità di generare capitale ed energia sociali attraverso forme di alleanza. Non ce l'ha solo il sindacato l'intelligenza, la conoscenza, la forza di rappresentanza; ce l'hanno anche altri, e in certi casi solo altri. Su alcuni terreni il sindacato non c'è. Deve allora trovare e rafforzare le alleanze.

Per conquistare bisogna stare con altri. E fare i conti anche con le paure, le angosce e le tensioni delle persone. Anche la Lega conquista: ha inventato il mito della Padania e raccolto consenso attorno a idee semplificate, rozze ma efficaci, perché sintonizzate su paure, istinti e interessi immediati.

Per il sindacato la conquista è un affare più complicato. La tutela e la difesa devono avere attenzione alle differenze, saper farle convivere. Per tutelare deve promuovere. Per difendere deve progettare. Per rispondere a domande e bisogni offrendo servizi e opportunità, deve fare convergere su obiettivi. E raccogliere domande che rischiano di non trovare ascolto. Perché, se non si costruiscono progetti di ascolto di quelle domande, chi le pone è esposto al destino dell'emarginazione grave. Pensiamo alle storie delle persone che perdono lavoro a cinquant'anni e non sono riconvertibili, che finiscono col vivere situazioni di grave disagio familiare e magari entrano in depressione e si lasciano andare. Non sono rare eccezioni: la loro percentuale è notevolmente cresciuta rispetto a quindici anni fa. Chi le ascolta, queste persone, e quali risposte riusciamo ad articolare?

È una bella sfida, perché crescere e cambiare sono parole d'ordine anche della cultura liberista, che non fa risparmio di richiami al cambiamento e all'innovazione. Quegli antichi miti sindacali hanno subito una "piegatura" dentro la cultura liberal-liberista, tutta concentrata sull'individuo che si costruisce da sé. È qui, nell'autosufficienza del soggetto, che si fonda il vero mito moderno. È una grande sfida etica e culturale per un sindacato, che pure ha questi miti nella sua tradizione e che oggi li deve reinterpretare nelle dimensioni nuove prima accennate.

È un grande battaglia culturale, come si sarebbe detto una volta. Una battaglia che significa confronto, pratica etica, visione diversa della vita e delle relazioni sociali per strappare questi miti all'interpretazione liberista. Non perché la cultura liberista sia il male, ma perché è talmente limitata e unilaterale da creare voragini di ingiustizia e inaridire i tessuti delle coscienze delle persone. Certo, anche i liberisti possono avere buoni valori, essere impegnati in una sincera ricerca, ma il costo a cui sottopongono la società e la vita di tantissime persone è troppo alto per essere tollerabile. Occorre sfidarli positivamente, non in un'astratta contrapposizione ideologica ma nel dimostrare che si cresce davvero se si è attenti a tutte le parti in gioco.

Si cambia davvero se si riorganizza continuamente, se c'è questa vitalità forte che tiene dentro nel progetto, non se si modernizza. E si conquista davvero se si è capaci di generare continuamente energia sociale e si fanno i conti con i costi della conquista. Si conquistano anche paesaggi interiori, fiducia nelle persone, capacità di reggere i timori.

Si difende e si tutela davvero se ci si lega insieme, non se si delega a qualcun altro. Si risponde e si offre davvero se si costruisce, se si converge, se si aprono buone competizioni dentro la società tra aggregati di pratiche di valori diversi. Che si sfidano nella loro capacità di produrre più gusto nella vita, più umanità, più relazioni.

Una questione particolare: se il sindacalista "fa il salto"

Riprendiamo a parte le considerazioni di Ivo Zizzola su una questione particolare posta nel corso del seminario, e cioè il caso dei sindacalisti che hanno deciso di lavorare come manager per imprese o di "fare impresa" essi stessi

Un caso particolare, che pone interrogativi etici, è quello dei sindacalisti che diventano manager o imprenditori, o che – come si dice – "vanno in politica". Cosa dire, sotto il profilo etico? Innanzitutto occorre evitare giudizi sommari e semplificatori, perché in questi passaggi sono molteplici e complessi gli aspetti coinvolti, molti di più di quelli che di solito vengono colti immediatamente.

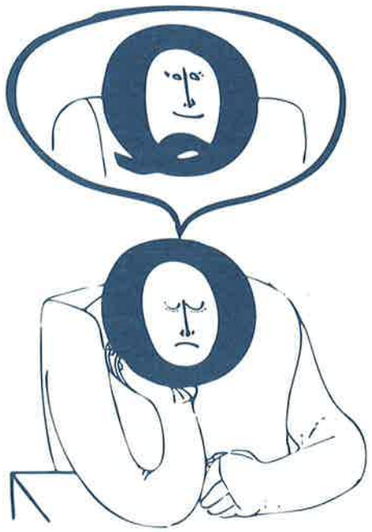
Conosco una persona che è stata dirigente sindacale, una persona molto seria e rigorosa, che a un certo punto ha provato il gusto di mettere in piedi una piccola azienda, poi sviluppatasi fino a dimensioni medie. Adesso è un imprenditore che fa bene il suo mestiere, garantisce il lavoro, si è arricchito ma non esageratamente, anche perché ha mantenuto un'attenzione alla responsabilità sociale dell'impresa, gioca un ruolo nella vita sociale e culturale del territorio, fa l'amministratore locale nella giunta di centro sinistra. È una storia molto interessante di una persona che ha pensato di valorizzare le sue competenze e risorse in una nuova avventura.

Non mi sembra un male che esistano storie che mostrano come un'esperienza sindacale vissuta diversi anni consenta di accumulare capacità, professionalità, competenze organizzative e imprenditive che possono essere spese altrove.

È passato il tempo in cui quella di fare il sindacalista era una scelta per tutta la vita, senza discontinuità, da delegato a segretario, per finire magari in vecchiaia nel "cimitero degli elefanti". Non c'è più quel modello di sindacato, perché non c'è più il tipo di lavoro e di società nella quale è cresciuto. Oggi è normale e tutt'altro che negativo che uno dedichi una stagione della propria vita al sindacato, per poi entrare in altre dimensioni di impegno nelle quali può porta con sé i valori, l'esperienza umana e anche le competenze accumulate nel sindacato. Ad esempio, molte persone che hanno promosso cooperative – una via di mezzo fra imprenditore, operatore sociale, costruzioni di reti di servizio – hanno avuto una stagione di impegno sindacale. È un fenomeno interessante. Dovremmo studiare di più questi percorsi, dentro il sindacato.

Certo, qualcuno avrà anche fatto il salto della quaglia, smentendo i valori morali vissuti in precedenza. Ma questo dipende dai casi. Ciò non toglie la positività di altre esperienze di passaggio da una dimensione di impegno a un'altra.

Anche perché non dovrebbero esserci esperienze totalizzanti. Il sindacalista che lotta contro il totalitarismo della logica di impresa, non dovrebbe accettare poi la logica totalitaria dell'appartenenza alla propria organizzazione. È bene invece che ci sia sempre una qualche distanza critica tra il proprio agire da sindacalista e l'appartenenza all'organizzazione. Che ci sia una fessura, un piccolo spazio critico da alimentare per il bene stesso dell'organizzazione.



E poi attenzione: anche il sindacato è un luogo di lavoro e, come tale, istituisce una situazione etica: nel modo di lavorare, nell'attenzione alle persone, ma anche nel modo di rapportare il lavoro agli altri ambiti di vita e di responsabilità, a cominciare dalla famiglia. Un tempo si apprezzava molto chi faceva il sindacalista ventiquattrore su ventiquattro, e anche il sabato e la domenica. Oggi spero che lo si apprezzi un po' meno.

Quanto al salto dal sindacato alla politica, conosciamo tutti carriere politiche che sono state costruite usando in modo strumentale la strada percorsa nel sindacato. Ma abbiamo anche esempi di persone che fanno politica in buona e giusta continuità nello stile, nelle attenzioni, nei progetti portati avanti rispetto a quello che facevano quando erano sindacalisti. Anche qui dipende dai casi. Oggi, comunque, mi sembra chiusa la stagione nella quale il sindacato era anche un luogo per selezionare classe dirigente politica.

È necessario essere vigili e critici. Da solo il vincolo statutario non ci salva, anche se è importante che lo statuto dedichi la giusta attenzione a questo aspetto. È invece un problema di etica dell'organizzazione e delle persone, e di etica della politica. Ciò non toglie che il sindacalista svolga un'evidente funzione politica, quella che si gioca nella dimensione sociale. Perché, quando si opera per rivendicare, creare alleanze, orientare decisioni, creare spazi pubblici per vedere se possono essere condivisi i valori, già si sta sviluppando un'evidente funzione politica da dirigente sociale, che in qualche modo interpreta non soltanto gli iscritti e i non iscritti, ma anche i figli e i genitori degli iscritti e dei non iscritti, dentro e fuori delle fabbriche.

PROGETTO PER UN SINDACATO PROTAGONISTA

L'Iscos Cisl ha avviato in Burundi un progetto finalizzato alla formazione di formatori sindacali e contribuire, per questa via, al rafforzamento della democrazia e allo sviluppo della società civile. Ce ne parla Tiziana Salmistraro, responsabile in loco del progetto, in passato delegata e operatrice nazionale della Fim.

di TIZIANA SALMISTRARO

Da marzo 2004 l'Iscos-Cisl (Istituto sindacale per la cooperazione allo sviluppo, Ong promossa dalla Cisl) ha in corso un progetto di formazione-formatori per 50 quadri del sindacato Cosybu (Confederazione dei sindacati del Burundi), finanziato nella linea dei Diritti umani della Commissione europea per la durata di due anni.

Il presidente Pierre Claver Hayajandi e il vice-presidente Tarcisse Gaughu della Cosybu sono rispettivamente l'omologo e il tutor della formazione nel progetto.

L'avvio di un progetto, particolarmente in un paese nuovo, come appunto lo è il Burundi per l'Iscos e anche per me, è sempre difficile. Particolarmente difficile è stato l'avvio di questo specifico progetto, considerato molto delicato e sensibile per la situazione che il paese attraversa.

La Delegazione dell'Unione europea al primo incontro ci ha chiaramente detto che eravamo "sotto osservazione" (Il nostro partner aveva scritto una lettera che fu considerata, erroneamente, contro gli Accordi di pace di Arusha). Ora, dopo 8 mesi di lavoro, possiamo dire che le riserve sono state tolte. Le pratiche burocratiche per l'*agrément* (l'autorizzazione, o nulla osta) dell'Iscos e mio hanno preso il loro tempo ed è stato ottenuto il 7 giugno per la durata di 2 anni dalla firma. L'*agrément* è legato strettamente al progetto in corso e c'è l'impegno dell'Iscos di ricercare fondi per attività considerate prioritarie dal Governo.

Abbiamo trovato un ufficio in centro città, vicino alla fermata degli autobus, comodo per i corsisti che arrivano dalle province e dalla periferia della città. L'ufficio ha una grande sala che ci consente di realizzare la formazione con i due gruppi di 25 sindacalisti. Successivamente abbiamo proceduto alla registrazione all'Inss (Istituto nazionale di sicurezza sociale) per le due persone assunte a tempo determinato (durata del progetto): la segretaria Experance Nshimiye e l'autista Radjabu Ndayizeye. Le pulizie dell'ufficio vengono svolte da Sylvane Ndayishimiye. Siamo registrati al Ministero degli Interni; l'iscrizione è legata alla sicurezza che il Governo burundese dovrebbe garantire per il personale e i mezzi del progetto.

Oltre alla convenzione con il Governo è necessario, per poter lavorare, avere una o più convenzioni con un ministero di riferimento. Noi ne abbiamo due: una con il Ministero dei Diritti umani e l'altra con il Ministero del Lavoro.

Avvio e natura del progetto

Nella prima fase ci sono stati incontri istituzionali con Ministeri, con la Delegazione dell'Unione europea a Bujumbura, con le altre Ong presenti nel paese, oltre al rapporto con il sindacato e la sua struttura dirigente. Insieme all'omologo e al tutor abbiamo definito i criteri per la selezione delle 50 persone da formare: interesse e impegno a seguire i corsi per la durata del progetto, rappresentanza di tutti i sindacati, almeno il 30% di donne, tutte le province rappresentate. Tutti i criteri sono stati rispettati e le donne sono il 48%. Il gruppo è formato da persone non solo brave e impegnate ma entusiaste e che interagiscono che danno il meglio di sé.

La formazione è principalmente realizzata da burundesi: docenti universitari, protagonisti della società civile come la Ligue Iteka ("dignità", nella lingua locale, il kirundi), associazioni impegnate da anni sui diritti umani, organismi internazionali come Search for Common Ground Ong impegnata in attività di riconciliazione comunitaria in Burundi, come la stessa Onub (Opération des Nations Unies au Burundi) attraverso le sue sezioni di attività con l'ufficio dell'Alto Commissariato delle Nazioni unite sui Diritti umani.

E poi c'è l'intervento della Cisl, che costituisce un prezioso e strategico canale di interscambio, realizzando, ad esempio, in Burundi un seminario su sindacato, missione e organizzazione, svolto la prima settimana di ottobre con la presenza del segretario confederale Giorgio Santini, del presidente dell'Iscos Gianni Italia e del responsabile per l'Africa Ferruccio Stella.

Il 14 giugno abbiamo avviato la prima fase dei corsi di formazione, che definiamo propedeutica. I moduli finora realizzati riguardano i seguenti temi:

- diritti umani;
- storia del Burundi;
- situazione dell'area dei Grandi Laghi e Accordi di Arusha;
- attività di riconciliazione in Burundi;
- esperienze di riconciliazione in Africa;
- storia del movimento sindacale nel mondo e in Africa in particolare;
- le norme internazionali del lavoro e la legislazione del lavoro in Burundi;
- ciclo di vita di un'associazione (donne e giovani), analisi delle loro relazioni con il sindacato;
- missione dell'Onub;
- sindacato: missione e organizzazione.

Nel corso del progetto riprenderemo alcuni dei temi affrontati nella prima fase per approfondirli, come ad esempio alcune Convenzioni dell'Oit o i diritti categoriali. Affronteremo altri temi come il debito internazionale, la comunicazione, la globalizzazione, l'economia. Inoltre ci saranno sezioni di informatica per dare nozioni di base a chi non ne ha e professionalizzare chi già ha degli strumenti.

Prospettive

Il nostro progetto è visto con grande interesse dal Ministero de Lavoro, che ne auspica la continuazione o integrazione nell'ambito di un piano d'azione volto a promuovere il rafforzamento del tripartitismo e del dialogo sociale. Questo interesse è stato espresso anche alla delegazione italiana della Cisl e dell'Iscos. C'è l'impegno a cercare dei fondi per avviare, almeno nella prima fase, il sostegno al funzionamento del Consiglio nazionale del lavoro; la Commissione è formata, ma non ha ancora gli strumenti e i mezzi economici per funzionare. Una prima ipotesi fattibile emersa è un seminario da realizzare con il Cnel. Abbiamo avviato un rapporto con la struttura nazionale che si occupa degli smobilitati di guerra, con l'obiettivo di essere loro partner nel processo di reinserimento sociale attraverso la formazione professionale, vista l'esperienza e i buoni risultati ottenuti negli altri paesi (Mozambico ed Eritrea) in questo settore.

Nel mese di ottobre abbiamo presentato all'Unione europea un progetto integrato per due province: Burbanza e Rutana, per la riabilitazione di infrastrutture sociali (scuole, posti di salute, scuole di arti e mestieri), per la costruzione di case per i gruppi vulnerabili, per la formazione e l'avvio di attività economiche. Ovviamente tutto ciò dipenderà dalla situazione del Paese, da come si evolverà la situazione in questo periodo molto delicato, che ci auguriamo prenda la strada della stabilità e della pace.

Gli obiettivi

L'obiettivo di questo progetto è di avere formatori in grado di aumentare le capacità e l'autorità del sindacato, e di questo beneficeranno la base sindacale, i lavoratori e la società burundese, che avrà un sindacato meglio preparato a difendere i diritti dei lavoratori. Inoltre i Ministeri del Lavoro, della Funzione pubblica, le associazioni degli imprenditori avranno un'organizzazione dei lavoratori capace e protagonista del dialogo sociale e dello sviluppo del proprio Paese.

Particolarmente oggi in Burundi, professionalizzare i quadri sindacali, aumentare l'autorità del sindacato vuole dire favorire il processo di pacificazione e di democratizzazione attraverso il sostegno della società civile come strumento di libertà. Ci auguriamo inoltre di dare un contributo notevole alla Cosybu, che il prossimo anno a maggio realizzerà il suo secondo Congresso.

Il giorno dell'apertura ufficiale del progetto, in fondo alla sala è stato appeso uno striscione, che ci accompagnerà per tutto il periodo del progetto. Vi è scritto: Un sindacalismo responsabile, un dialogo attivo e lo sviluppo integrale in un processo di riconciliazione nazionale.

Questa è la nostra ambizione e la nostra sfida

Il progetto

Titolare. Ong Iscos Cisl (Istituto sindacale per la cooperazione allo sviluppo). **Partner.** Cosybu (Confédération des Syndicats du Burundi). **Durata.** Marzo 2004 – Febbraio 2006.

Riassunto. Realizzazione di un programma di formazione formatori a favore di quadri sindacali per contribuire a promuovere la democratizzazione del paese attraverso il rafforzamento delle capacità delle organizzazioni partner della società civile.

Beneficiari diretti. 50 quadri, dirigenti sindacali e intermedi che frequenteranno i corsi, divenendo a loro volta dei formatori.

Beneficiari indiretti. I sindacalisti di base e i lavoratori in generale. La società burundese nel suo complesso, che beneficerà di una classe sindacale meglio preparata a difendere i diritti dei lavoratori,protagonista nella promozione del dialogo sociale e nello sviluppo del proprio paese.

Obiettivi specifici. Professionalizzare i quadri sindacali, aumentando le capacità e l'autorità del sindacato.

Obiettivo generale. Favorire il processo di pacificazione e di democratizzazione del Burundi attraverso il sostegno della società civile come strumento di libertà.

Attività. Identificazione e selezione dei corsisti; identificazione dei formatori; programmazione; formazione.

Formazione. La *prima fase* è un momento intensivo di formazione, necessaria all'avvio dell'attività che seguirà: storia, metodi e strutture. (148 ore, dal 14 giugno al 29 settembre 2004)

La *seconda fase* prevede la continuazione della formazione specialistica. A gennaio 2005 è prevista una prima verifica sull'apprendimento dei primi otto mesi. (448 ore, da ottobre 2004 a novembre 2005).

La *terza fase* servirà a: perfezionare la formazione; analizzare i primi momenti di attività e i sindacalisti formati; correggere comportamenti errati acquisiti; consolidare quanto realizzato. (80 ore, gennaio-febbraio 2006)

Il partner

La Cosybu (Confédération des Syndicats du Burundi) nasce il 10 gennaio 1995 da una scissione della Csb (Confédération de Syndicats Libres du Burundi che aderisce alla Cmt, l'organizzazione sindacale mondiale di ispirazione cristiana), con l'adesione di 8 categorie.

Oggi i sindacati affiliati sono 27 con 12.060 aderenti (i lavoratori nel settore strutturale sono circa 100.000), è riconosciuta dalla Cisl internazionale, ha rapporti costanti di collaborazione con l'Oit (Ufficio internazionale del lavoro) e con il sindacato belga del pubblico impiego.

Nel mese di settembre il suo presidente, Pierre Claver Hayajandi, e il tesoriere Celestin Nsanyimana sono stati arrestati dai servizi di sicurezza, "colpevoli" di aver prodotto un documento, risultato di una riunione con tutti i sindacati, che esprimeva preoccupazione per la situazione del paese. Sono stati scarcerati dopo 7 giorni con le scuse del Presidente della Repubblica. Importante sono stati il sostegno e la solidarietà espressi dalla Cisl Internazionale e dalla Cisl italiana, dei sindacati belgi e dell'Oit, oltre che il coinvolgimento di tutte le organizzazione dei diritti umani presenti a Bujumbura, da quelle locali a quelle internazionali delle Nazioni unite.

Il Burundi tra massacri e speranze di democrazia

L' excursus storico che segue e la sintetica descrizione della situazione attuale del Burundi sono essenziali per capire le difficoltà e i rischi cui va incontro un progetto come quello dell'Iscos

Il Burundi è un piccolo paese nell'area dei Grandi Laghi, al centro dell'Africa: 6,8 milioni di abitanti su una superficie di 27.842 Kmq (250 abitanti/kmq). La capitale è Bujumbura (300.000 abitanti). Confina con il Congo, la Tanzania e il Ruanda. La popolazione è divisa in tre etnie: hutu (circa 80%), tutsi (circa 19%), pigmei twa (1%).

Un po' di storia

Il Burundi (come il Ruanda a cui è legato da molte vicende) esiste come agglomerato etnico-politico da almeno quattro secoli. Hutu e tutsi convivevano in sofisticate società feudali già prima che la Conferenza di Berlino del 1885 ne tracciasse frontiere artificiali. La struttura feudale si caratterizzava per l'esistenza di una classe nobile ritenuta "neutra", cioè né hutu né tutsi, chiamata ganwa, riluttante a concedere un ruolo preponderante al sovrano[1].

Il regno era basato su una divisione di ruoli tra: i tutsi, allevatori-guerrieri; gli hutu, coltivatori, etnia maggioritaria; i pigmei twa, etnia fortemente minoritaria e marginalizzata. Condividono lingua, religione e tradizioni.

Il regno cade dopo la Conferenza di Berlino e l'Urundi (nome del Burundi fino all'indipendenza, 1962) viene attribuito ai tedeschi. In seguito alla prima guerra mondiale il Burundi e il Ruanda saranno affidati al Belgio con un mandato della Società delle Nazioni[2].

I belgi scelgono l'aristocrazia tutsi come alleata della struttura coloniale, considerata come un gruppo di capi naturali con talento politico, mentre gli Hutu sono trattati come una popolazione di agricoltori senza grandi ambizioni, destinata a rimanere subordinata. Sulla scia delle concezioni scientifiche dell'epoca, i belgi iniziano a studiare le due etnie dal punto di vista etnico-razziale. Viene elaborata la teoria, da alcuni definita mitica[3], secondo la quale i tutsi sarebbero stati di origine hamitica e sarebbero arrivati in Burundi (e Ruanda) con le loro mandrie discendendo il corso del Nilo, passando dall'Etiopia e sottomettendo al loro arrivo gli agricoltori hutu.

Nel 1956 i belgi organizzano le elezioni dei Consigli direttivi. L'introduzione del principio democratico scuote fin dalle fondamenta la società, creando profondi conflitti tra tutsi e hutu (questi ultimi circa l'80% della popolazione). Nel 1960 una missione dell'Onu raccomanda le elezioni generali, come preparazione all'indipendenza (1° luglio 1962).

Viene instaurata dapprima una monarchia costituzionale, che viene rovesciata da un colpo di stato militare nel 1966, quando il capitano M. Micombero proclama la Repubblica diventandone il presidente[4]. I tre presidenti che si succedono in Burundi fino al 1993, Micombero, Bagaza e Buyoya, sono tutti tutsi-hima, originari della stessa località.

Nel 1972 gruppi armati di hutu burundesi, aiutati da bande giunte probabilmente dallo Zaire, attaccano alcuni villaggi, incendiano le case dei tutsi e ne uccidono molti (come in Ruanda pochi anni prima). L'attacco è limitato ad alcune province, mentre la reazione dell'esercito burundese (a maggioranza tutsi) è sferrato su vasta scala, scavando un profondo fossato tra le due etnie. In breve tempo viene eliminata quasi completamente l'élite hutu. Sono presi di mira quasi tutti gli hutu che hanno studiato o che continuano a farlo, nelle scuole pubbliche o gestite dai religiosi[5].

Micombero viene destituito nel 1976 con un golpe incruento e sostituito dal colonnello Jean-Baptiste Bagaza. Bagaza si definisce presidente al di sopra delle parti, che si batte contro la divisione nel paese. Durante la sua presidenza il problema del conflitto etnico è dichiarato ufficialmente superato grazie ai grandi passi compiuti sulla via dello sviluppo. Alleato con Gheddafi, persegue una politica nazionalista e anticlericale (arresto e cacciata di missionari, incameramento dei bendi della Chiesa), nel tentativo di scaricare le tensioni rimaste nel paese dopo il genocidio del 1972 contro un nemico, la Chiesa cattolica, considerata un corpo estraneo,[6].

Pierre Buyoya succede a Bagaza dopo l'ennesimo colpo di stato nel 1987. Si presenta come un moderato, ripara i danni arrecati alla Chiesa cattolica, cerca di distendere i rapporti con i paesi vicini. Non esita a usare le maniere forti guidando la repressione effettuata dall'esercito in occasione di alcuni attacchi compiuti nel 1988 da bande armate hutu[7]. Buyoya avvia nel 1990 un processo democratico, creando delle commissioni "miste" per studiare il problema dell'unità nazionale. Viene elaborata una Costituzione, poi approvata con un referendum nel 1992. Molti rifugiati rientrano in patria, si instaura il multipartitismo, profughi hutu fondano il Fronte per la democrazia del Burundi (Frodebu). Aumentano le tensioni e il timore di una possibile rivalsa hutu.

Nel giugno del 1993 si svolgono regolarmente le elezioni parlamentari e presidenziali. Vince il Frodebu con Melchior Ndadaye presidente, ed è sconfitta l'Uprona del presidente Buyoya. Ndadaye, primo presidente hutu, come segno di riconciliazione nazionale offre il posto di primo ministro a un rappresentante del partito dell'opposizione Uprona.

20 ottobre 1993, nuovo colpo di stato: il presidente viene ucciso con molti dei suoi collaboratori da elementi dell'esercito. Il golpe non riesce a imporre nessun governo. Si moltiplicano le violenze contro i tutsi e le forze armate, perduto il controllo della situazione, reagiscono colpendo i civili hutu. Il numero delle vittime nei primi mesi è tra le 50 e le 80 mila persone.

Il 4 aprile 1994 Cipryen Ntaryamira (hutu del Frodebu, per breve tempo presidente di un governo segnato da complicati compromessi) viene ucciso insieme al presidente del Ruanda Habyarimana mentre erano in volo sopra l'aeroporto di Kigali[8].

Successivamente (settembre 1994 – luglio 1996) si crea la Convenzione di governo, complesso accordo tra il partito Frodebu e i partiti dell'opposizione per dare vita a un governo di unità nazionale, fortemente sponsorizzato dalle Nazioni Unite. Tra l'Uprona e il Frodebu non nasce una vera collaborazione e forte è il peso degli estremisti dei due partiti. Nasce in quel periodo il Cndd come fronte di liberazione nazionale, che raccoglie partiti diversi con la logica di combattere l'esercito monoetnico tutsi. Attacchi in quasi tutte le province si verificano da parte del Cndd con dure reazioni dell'esercito.

Nel giugno 1996, dopo vari incontri con i paesi confinanti, viene firmato un accordo tra il presidente Ntbantunganya (hutu del Frodebu) e il primo ministro Nduwaio (tutsi dell'Uprona) per richiedere una "assistenza" ai paesi della regione al fine di ristabilire condizioni di sicurezza in Burundi. Cresce la tensione e, dopo una strage di civili tutsi compiuta da estremisti hutu, la situazione degenera e si crea in pochi giorni un vuoto istituzionale.

Il 25 luglio 1996 un nuovo colpo di stato nomina presidente Pierre Buyoya, lo sconfitto delle elezioni del 1993, che si dichiara disponibile al negoziato. Il Frodebu respinge qualsiasi ipotesi di collaborazione e richiede il ripristino del parlamento e delle libertà politiche nonché misure internazionali contro il governo Buyoya.

Inizia un negoziato che coinvolge i paesi confinanti guidato da Nyerere (presidente della Tanzania), poi da Mandela e ora da Zuma. In un succedersi di fasi alterne, il negoziato approda alla firma di vari accordi, con la mediazione di vari attori tra cui la Comunità di Sant'Egidio che porta alla firma di un primo accordo il 10 marzo del 1997[9].

Agosto 2000, firma del primo degli Accordi di Arusha (Tanzania), che istituisce un governo di transizione per la durata di 36 mesi ripartita in due periodi di 18 mesi: nel primo periodo, il governo è guidato dal tutsi Buyoya, con vice presidente Domitien Ndayizeye (hutu); nel secondo questi diventa presidente, con un vice tutsi dell'Uprona, Alphonse Marie Kadege.

Il 6 agosto 2004 viene firmato a Pretoria l'Accordo sulla spartizione di potere: 60% agli hutu e 40% ai tutsi. Lo firmano 20 partiti su 30, i non firmatari appartengono a partiti definiti tutsi, compreso l'Uprona, che si affretteranno a firmare qualche giorno prima della scadenza del periodo di transizione.

Il 1° novembre 2004, i capi di stato africani approvano una proroga di 6 mesi al governo di transizione in carica per consentire la realizzazione del processo elettorale fino all'elezione del Presidente della Repubblica prevista il 22 aprile 2005.

La situazione oggi

La situazione politica in Burundi é stata relativamente stabile dalla firma degli Accordi di Arusha (Tanzania, 28 agosto 2000) fino al 13 agosto 2004, quando nel campo di transito di Gatumba a 13 Km da Bujumbura vengono massacrati 161 bayamulenge[10], in gran parte donne, ragazzi e bambini. Il 1° novembre 2001 viene installato un governo di transizione; il 1° maggio 2003 c'è l'accordo del cessate il fuoco con il passaggio di potere tra presidenti. Le Nazioni Unite prendono la staffetta della Missione africana in Burundi[11], forza di mantenimento della pace dispiegata sotto l'egida dell'Unione africana.

La nuova forza dell'Onu, conosciuta con il nome di Onub (Opération des Nations Unies au Burundi), cui partecipano una ventina di paesi, dovrà facilitare l'attuazione degli accordi conclusi tra il governo del Burundi e gli ex gruppi d'opposizione armata, che comprendono il Consiglio nazionale per la difesa della democrazia – Forze per la difesa della democrazia (Cndd-Fdd) di Pierre Nkurunziza, il gruppo più importante di opposizione hutu.

Ma le violenze non cessano. Leggiamo in un rapporto di Human Rights Watch: "Nel corso di questi ultimi mesi, alle porte della capitale, i soldati dell'armata governativa e i combattenti dei due movimenti armati hanno violato il diritto internazionale umanitario uccidendo, violentando, ferendo dei civili e rubando i loro beni".

Con la strage del 13 agosto tornano la tensione e la paura. Aumentano gli scontri tra l'esercito e i ribelli, e dilaga la criminalità (furti, imboscate ad automezzi, assalti a mercati, ristoranti, ecc.). Come se non bastasse, riprende piede la leggenda che i tutsi siano dediti alla *sorcellerie* (stregoneria) per sterminare gli hutu; alcune persone vengono uccise a bastonate perché sospettate di questa pratica. Una serie di dichiarazioni irresponsabili fanno fuggire centinaia di persone dalle province del Nord nel vicino Ruanda, ora rientrate dopo una visita delle massime autorità dello Stato con l'obiettivo di rassicurali della situazione.

La smobilitazione

Il processo di smobilitazione dei combattenti delle varie formazioni è uno degli aspetti più importanti della fase attuale.

Dal 29 novembre 2004 è avviato il Programma nazionale di reinserimento e integrazione (Pndrr) degli ex combattenti che non saranno integrati nella Forza di difesa nazionale (Fdn). Il programma avrà la durata di 5 anni. La fase del disarmo viene eseguita direttamente dall'Onub. Il programma, finanziato dalla Banca Mondiale, fornisce un appoggio specifico per consentire agli smobilitati di installarsi in un comune di loro scelta e di incominciare a integrarsi nella vita civile. L'appoggio consiste in 18 mesi di salario.

Gli smobilitati dei partiti e dei movimenti politici armati (Pmpa) e delle Forze armate burundesi (Fab) passano per centri di smobilitazione, dove vengono effettuate diverse operazioni per aiutare al reinserimento nella società civile. Al momento di avvio il Pndrr paga una prima tranche di reinserimento pari a tre mesi di salario, le altre tranches saranno pagate ogni tre mesi. Il valore del salario mensile varia in funzione dei gradi ricoperti come militari: da un minimo di 31.446 Fbu (24 Euro) a un massimo di 184.754 (139 Euro). È prevista inoltre una cifra forfetaria di 500.000 Fbu (380 Euro), a titolo di appoggio al reinserimento sociale. In tutte le province vengono aperti degli uffici per seguire gli smobilitati, i quali eleggono uno di loro in ogni comune che serve da trasmettitore d'informazione ed è remunerato dal programma.

La presenza dell'Onub

La signora Carolyn McAskie, rappresentante speciale del Segretario generale delle Nazioni unite, canadese, è al comando di circa 5.600 uomini e donne tra militari e civili. L'Onub, diversamente dalla Miab (Mission africaine d'observation sur le Burundi) cui si sostituisce, agisce su mandato del Consiglio di sicurezza, il che gli permette di essere attore dell'intero processo, in base il capitolo 7 della Carta dell'Onu che prevede l'uso della forza nel caso non ci siano alternative per difendersi e difendere la popolazione direttamente attaccata.

Le priorità dell'Onub sono: portare la sicurezza in Bujumbura rural, la regione rurale attorno alla capitale (negoziare il cessate il fuoco con l'Fnl[12]); appoggiare il processo elettorale; accompagnare la smobilitazione; accompagnare la fase degli aiuti umanitari e dello sviluppo.

Ma qui c'è un problema. La risoluzione 1545 del Consiglio di sicurezza ha dato all'Onub "un camion con 3 sole ruote", come si è espressa la signora McAski nel corso di una riunione con le Ong (tra cui l'Iscos) e i rappresentanti dei finanziatori presenti in Burundi: la ruota mancante è appunto il finanziamento dell'aiuto umanitario e dei programmi di sviluppo. Di fatto è stata finanziata solo l'operazione di peace keeping (400 milioni di Dollari).

Comunque la priorità per i donatori resta la fine della guerra e per questo l'Onub ha iniziato la sua attività incontrando l'Fnl il 16-18 luglio a Nairobi. Ma dopo il massacro di Gatumba, l'Onub ha interrotto tutte le trattative con l'Fnl. Alla riunione dei capi di Stato che seguono il processo di pace burundese l'Fnl é stata dichiarata organizzazione terrorista. Ma su questa definizione l'Onu non si è pronunciata.

Governo di transizione ed elezioni

Con il 1° novembre 2004 è terminata la fase di transizione prevista dagli Accordi di Arusha, poi prorogata di 6 mesi per consentire lo svolgimento delle elezioni. La Commissione elettorale indipendente ha annunciato un calendario elettorale, le cui date sono indicative e destinate a probabili modifiche. Già è slittata di un mese la prima scadenza, il referendum sulla Costituzione che doveva tenersi il 26 novembre 2004.

Nell'ultimo periodo si è creato un dissenso tra il presidente e il vice, che non concorda né con la Costituzione ad interim né con l'Accordo di Pretoria del 6 agosto. Il vice presidente è stato destituito dalle sue funzioni, con un decreto presidenziale il 10 novembre 2004. Il 12 novembre è stato nominato il nuovo vice presidente, Frédéric Ngenzebuhoro, cugino di Pierre Buyoya, indicato dall'Uprona.

Vedere oggi la situazione solo in termini di divisioni etniche è sicuramente riduttivo della complessità del Paese, che vive una fase di estrema delicatezza e ad alto rischio[13]. I massacri ci sono stati tra i tutsi e anche tra gli hutu, particolarmente tra i più moderati. I partiti definiti come tutsi o hutu sono di fatto composti dagli uni e dagli altri e la logica della spartizione di potere è quella che prevale.

Un autorevole personaggio della società civile burundese ha così concluso un suo intervento sul processo elettorale: "L'organizzazione di elezioni credibili è uno dei rimedi alla paura delle elezioni. Ad ogni modo, quale che sia il risultato dello scrutinio, la vita deve continuare".

[1] A. Milanese, *Hutu contro tutsi: le radici del conflitto*, nel dossier *Africa!*, in "liMes" 3/97, p. 78.
[2] Idem.
[3] A.M Gentili, *Il leone e il cacciatore. Storia dell'Africa subsahariana*, Carocci, Roma 1998, pp. 125-140.
[4] Idem.
[5] A. Milanese, cit. p. 82.
[6] Idem, p. 83
[7] Nasce in questi anni un movimento estremista hutu. Cfr. idem.
[8] Vedere in *Rwanda, trois jours qui ont fait basculer l'histoire*, "Cahiers Africains" n. 16/95. Sono varie ipotesi sulla paternità dell'attentato ma senza poter arrivare ad una conclusione.
[9] Accordo tra il Governo burundese e il Cndd di Nyangoma.
[10] Tutsi congolesi di origine ruwandese fuggiti dal Congo dopo i disordini di giugno ad Uvira, sud-est del Paese.
[11] Con militari sudafricani, etiopi e mozambicani.
[12] Fronte nazionale di liberazione, una formazione radicale di irriducibili hutu.
[13] Vedi B. Vignaux, *Il Burundi di fronte allo spettro del genocidio*, in "Le Monde diplomatique", ottobre 2004.

SAMUEL RUIZ DAL CONCILIO AL CHIAPAS

Pubblichiamo un'ampia intervista con Samuel Ruiz, che fu per quarant'anni vescovo di San Cristóbal de Las Casas nel Chiapas e svolse un ruolo importante nelle vicende di quella regione del Messico. È il racconto di un'esperienza straordinaria di evangelizzazione, impegno sociale e rispetto culturale.

a cura di
MASSIMO DE GIUSEPPE

Samuel Ruiz, vescovo emerito, come dire "in pensione", vive a Querétaro nel Messico centrale, lontano dal suo Chiapas, ma non sembra avere nessuna intenzione di abdicare al ruolo di portavoce di un mondo alla scoperta del quale ha dedicato buona parte della sua vita, divenendo protagonista di una delle più originali forme di indigenismo, non solo cattolico, latinoamericano.

Ruiz ha percorso la seconda metà del Novecento partecipando attivamente al Concilio Vaticano II e all'evoluzione del Celam (Conferenza episcopale latinoamericana), guidando la Commissione episcopale messicana per gli indigeni e svolgendo un ruolo cruciale nella mediazione tra governo messicano e ribelli zapatisti[2].

La sua azione di denuncia, di sensibilizzazione politica e tutela dei diritti umani, si è spesso rivelata scomoda, sollevando resistenze e opposizioni sia in seno a quelle frange del mondo cattolico che vedevano in lui un pericoloso interprete della teologia della liberazione, che nelle autorità politiche, specie dopo la rivolta dell'Ejercito Zapatista de Liberación Nacional (Ezln) che ha dato improvvisa fama a una regione all'apparenza marginale nella storia della Federazione messicana.

Lei è nato negli anni Venti, quando non si erano ancora sviluppate una sensibilità e una politica indigeniste, e proviene da una regione, il Bajío, piuttosto distante dal mondo indigeno del Messico centro-meridionale, erede delle grandi civiltà stanziali. Qual era dunque la sua originaria percezione della questione indigena?

Assolutamente nessuna percezione, perché nella regione dove sono nato, nel 1924, nello Stato di Guanajuato, nella città di Irapuato, gli indigeni che ancora resistevano erano inibiti da una situazione discriminatoria radicalizzata. Esisteva allora l'idea diffusa che il Messico fosse in una situazione di sottosviluppo perché aveva gli indigeni e che l'unica possibilità di assimilarli fosse di di smettere di essere indigeni per essere semplicemente assimilati alla società nazionale.

Fino al 1947, anno in cui mi trasferii a Roma dopo aver concluso gli studi nel seminario di León[3], ebbi la possibilità di conoscere una sola famiglia di indigeni puri. A Guanajuato c'erano ancora indigeni Otomí, Chichimechi e i Pames di San Luis de la Pa,z ma restavano totalmente al di fuori del nostro contatto diretto. Era un mondo a parte. Così non avevo né una percezione precisa, né tanto meno mi preoccupavo del fatto che esistesse una questione di tale portata. Solo quando arrivai in Chiapas nel 1959-60 (al 1959 risale la mia nomina, al 1960 la mia consacrazione a vescovo di San Cristóbal) inziai a rendermi conto del problema e della sua portata (il 78% dell'attuale diocesi di San Cristóbal de Las Casas è composto da indigeni di etnia maya).

Fu davvero per me sorprendente l'impatto con questo nuovo contesto. Fortunatamente arrivò il Concilio Vaticano II che ci illuminò proprio in quel momento storico, su come avviare la nostra azione pastorale: potemmo allora avviarci a cambiare l'orientamento dell'annuncio e la vita stessa di una Chiesa marcatamente "occidentale" per tentare, così si diceva, un'incarnazione della Chiesa nella cultura locale.

Quando lei è arrivato in Chiapas l'indigenismo ufficiale stava muovendo i primi passi e la questione indigena cominciava ad acquistare una nuova rilevanza nazionale. Può descriverci il suo impatto con la diocesi chiapaneca e quale fu il peso che il Concilio rivestì nella sua personale riscoperta del mondo indigeno?

Per prima cosa, prima di giungere in Chiapas, scrissi a un mio compagno di studi conosciuto a Roma nel Pio Collegio latinoamericano, Adolfo Suárez (in seguito vescovo di Monterey e oggi emerito) che conosceva la regione, chiedendogli informazioni generali sulla situazione chiapaneca. Mi rispose inviandomi un'interessante sintesi interessante dalla quale emergeva, tra le altre cose, il mondo indigeno. Un mondo che esisteva, era presente, ma non rappresentava certo una priorità, né troppo diffusa era la sensibilità verso i problemi che poneva. C'era però la sensazione che quel mondo fosse come sospeso in attesa e che richiedesse maggiore attenzione, per quanto non vi fosse ancora la più matura percezione postconciliare. Più che altro c'era l'idea di occuparsi degli indigeni con un'attenzione simile a quella verso i *mestizos*; non si pensava ancora al progetto di una pastorale specifica rivolta agli indigeni, nella loro complessità, ma si percepivvano i primi segni.

Con l'arrivo del Concilio in America latina si cominciò a percepire in modo più pieno le specificità del subcontinente, in particolare per quanto concerneva il mondo della povertà. Proprio qui sta che il terzo "punto luminoso" del Concilio e che divenne una priorità nella rilettura sudamericana, rispetto ad altre preoccupazioni conciliari quali il mondo dell'ateismo e, tema particolarmente caro a Giovanni XXIII, l'unità dei cristiani.

Quello che io chiamo "terzo punto luminoso" riguardò proprio le relazioni che il cattolico deve stabilire con il mondo dello sviluppo e della povertà strutturale. Ci si occupò di questo nel Concilio, in una fase in cui l'Europa entrava in uno sviluppo sociale ed economico impressionante, dopo i drammi della guerra, imponendosi come un "primo mondo", mentre gli altri mondi restavano esclusi, ad altre latitudini.

Quando i vescovi tornarono da Roma, incominciarono a percepire la situazione dell'America latina con occhi nuovi, rileggendo il motto "no gentes no creyentes" in questo subcontinente in maggioranza cattolico. Allora uscì chiaramente alla luce che il problema fondamentale dell'America latina era quello della povertà e della marginalizzazione e che si poteva usare il Vangelo per parlare agli uomini. Solo grazie a questa prospettiva di nuova attenzione verso il povero si incominciò a guardare al mondo degli indigeni, che sono i più poveri tra i poveri del continente. In questo processo, quasi come conseguenza naturale, seguirono le posizioni di Medellín[4], ci si gettò a capofitto direttamente nel cuore della povertà, riscoprendo il volto indigeno del continente.

I fermenti di cui lei parla ebbero un seguito concreto nell'esperienza della Chiesa messicana, in una stagione, quella compresa tra Medellín e Puebla5, di forti trasformazioni, sociali e culturali per il subcontinente. In particolare in Messico, si sviluppò anche nel mondo cattolico una grande sensibilità per il collegamento tra questione del sottosviluppo e ridefinizione della questione indigena: esperienze come quella del Cidoc (Centro documentazione interculturale) di Ivan Illich, l'attenzione per la formazione di un clero indigeno dopo secoli di ostracismo, il rinnovamento dello spirito missionario nelle aree più isolate del Messico profondo, ma anche tra gli indigeni immigrati nelle grandi megalopoli, furono facce diverse di un unico processo organico, o esperienze specifiche che ebbero nella lotta alla povertà e nella riscoperta della cultura indigena un denominatore comune?

Con questo mondo del Cidoc non ebbi contatti diretti, però la Conferenza episcopale messicana (Cem) registrò una serie di esperienze sicuramente innovatrici. Fu proprio il mio predecessore, monsignor Lucio Torreblanca, a menzionare nella Cem, per quanto io ne sappia per la prima volta, l'esigenza di nominare almeno un vescovo che si facesse carico di affrontare in termini nuovi la questione indigena nella Repubblica messicana. Questa idea non fu poi accettata, per non addossare tale responsabilità a un'unica persona, ma aprì il dibattito sulla questione.

Non ci fu reale chiarezza in materia e nella stagione preconciliare la proposta incontrò una forte opposizione. Ciò malgrado ci si accorse che ciascuno dei vescovi che vivevano in diocesi toccate dalla questione indigena cominciavano a misurarsi con questo tipo di preoccupazioni. Ciò rese possibile, nell'ambito della Cem, l'elaborazione e la difesa di una proposta incentrata sull'interesse per la questione indigena. Fu da lì che si potè arrivare alla nascita della Commissione episcopale indigena, che in seguito avrebbe dato vita al Cenami (Centro nacional de misiones indígenas), un organismo di sostegno alle popolazioni indigene, la cui storia ed esperienza sono davvero interessanti quanto poco conosciute.

Solo così, nel tempo, all'interno della Cem si iniziò a sviluppare la percezione di un problema che, visto dal Chiapas, appariva assolutamente fondamentale. In seguito fu monsignor Luigi Raimondi, quando era delegato apostolico, a indire due riunioni o congressi indigeni convocando gli operatori della pastorale. Nel secondo di quegli incontri mi propose di pensare al progetto di una casa per la formazione di catechisti e di un piano per la tutela della salute nelle aree indigene e mi chiese anche se mi sarebbe piaciuto avviare una di queste esperienze pilota in Chiapas.

Io gli risposi alla messicana: "Signore, mi lasci dire che queste pulci non si attaccano sulla mia stuoia", cioé forse non siamo in grado di sostenere un'opera di tale natura. Però aggiunsi che, se ci avesse aiutato la delegazione apostolica, la cosa sarebbe cambiata e saremmo stati pronti. Egli stesso personalmente inviò due congregazioni religiose, una maschile (i fratelli maristi), l'altra femminile (le sorelle del Divino Pastore), e prese il via in Chiapas un processo locale di formazione dei catechisti. In questa stessa epoca il presidente della Commissione episcopale degli indigeni abbandonò l'incarico, lasciandomi alcuni compiti operativi. Così iniziai a sostituirlo, senza essere stato eletto. In seguito fui nominato presidente della Commissione.

Tutto ciò avvenne nella stagione preparatoria di Medellín e quello che andava nascendo in America latina lo si stava sperimentando per proprie vie qui in Messico. Questo posso dirlo anche perché fui casualmente invitato a far parte della Commissione delle missioni del Celam, dove pure si considerò prioritaria la preoccupazione per la questione indigena. Quindi ebbi la fortuna di vivere allo stesso tempo due esperienze parallele e convergenti, in Messico e nel Celam, e posso dire che i risultati ottenuti furono frutti della stagione postconciliare, esperienze che maturavano sul campo. Questo processo permise al contempo alla Cem di riflettere in modo approfondito e inedito sulla questione, in particolare proprio tra i vescovi delle diocesi segnate da una forte presenza del mondo indigeno.

Quali furono le principali difficoltà incontrate nell'avviare un processo pastorale, attento alla dimensione sociale, che innescava un inevitabile e profondo confronto culturale e religioso che per lungo tempo era stato eluso? Come visse inoltre l'impatto con la complessità e la pluriculturalità del mondo indigeno

chiapaneco e quale fu la sua percezione del ruolo della donna indigena nella comunità, spesso al centro di facili schematizzazioni o, al contrario, idealizzazioni?

Ciò che si scopre entrando in quel mondo culturale autoctono non sempre corrisponde alla percezione che ne abbiamo dall'esterno. Questo vale sia per la difesa della religiosità e della cultura, che per il ruolo della donna.

Ricordo che una volta un antropologo venne in Chiapas, visitò le parti più indigene della diocesi e, al momento di andarsene, mi comunicò le sue impressioni. Tra le altre cose mi disse che aveva osservato con preoccupazione una discriminazione nei confronti della donna. E mi fece alcuni esempi concreti.

Per esempio – mi disse – l'uomo cammina sempre davanti, la donna dietro come un cane, mantenendo una certa distanza. L'osservazione aveva un suo fondamento, ma penso contenesse anche un elemento di pregiudizio culturale.

Se proviamo a cambiare prospettiva e a interrogare più in profondità, scopriremo che le donne indigene camminano dietro all'uomo non perché considerate inferiori, ma per una forma di rispetto, che nasce dal dovere di protezione: l'uomo cammina davanti per spaventare un animale feroce che si può incontrare lungo il cammino, o per difenderla da una persona malintenzionata, o ancora per fare strada tagliando con il machete i rami degli alberi che possono colpire la sposa o il bambino che, magari, lei porta sulle spalle. Da questo punto di vista non possiamo pensare che la coppia debba camminare come si fa in città, su un marciapiede: lì davvero, se l'uomo caminasse davanti, sarebbe una discriminazione.

Tutto questo per dire che non sempre dobbiamo giudicare le cose dal punto di vista della nostra cultura, bensì cercare di guardare dietro ai veli, per comprendere e rispettare altre culture. Certo, possiamo ammettere che in alcuni contesti esista in effetti una sottomissione della donna; ma non dobbiamo nemmeno dimenticare che ci sono realtà indigene del centro del Chiapas in cui la comunità non può prendere una decisione se prima non c'è il consenso previo delle donne. Insomma, bisognerebbe sempre studiare a fondo i contesti, prima di valutare se una situazione è di discriminazione e fino a che punto sia una espressione culturale da mettere in discussione o se si tratti semplicemente di una prospettiva diversa rispetto alla nostra cultura.

Alcune volte abbiamo affrontato questo tipo di questioni sollevando interrogativi, ad esempio sul perché gli uomini avessero sandali e scarpe mentre le donne camminavano scalze. Anche da queste piccole questioni, che cominciavano a penetrare nel dibattito della comunità, poco a poco si cominciavano a registrare segnali nuovi: ad esempio, un uomo che aiutava la moglie a caricare la legna o a portare il bambino, in una comunità dove a ognuno era assegnato un compito ben definito e fisso (il padre di andare al campo a lavorare e la donna di occuparsi della casa e dei figli).

Discutendo e affrontando le questioni, alcune donne cominciarono a dire: bene, siamo povere, non possiamo comprarci delle scarpe, mentre gli uomini devono camminare fino al campo; però anche noi aiutiamo con la semina e la raccolta, mentre gli uomini non ci aiutano con la cucina; oppure a osservare che il marito non si rendeva conto che loro camminavano quanto lui per andare a prendere l'acqua a due leghe di distanza, e senza scarpe.

Così cominciò una certa discussione in seno alle famiglie che permise di modificare, molto gradualmente e senza imposizioni violente, certi aspetti del contesto culturale che toccavano la supremazia dell'uomo sulla donna.

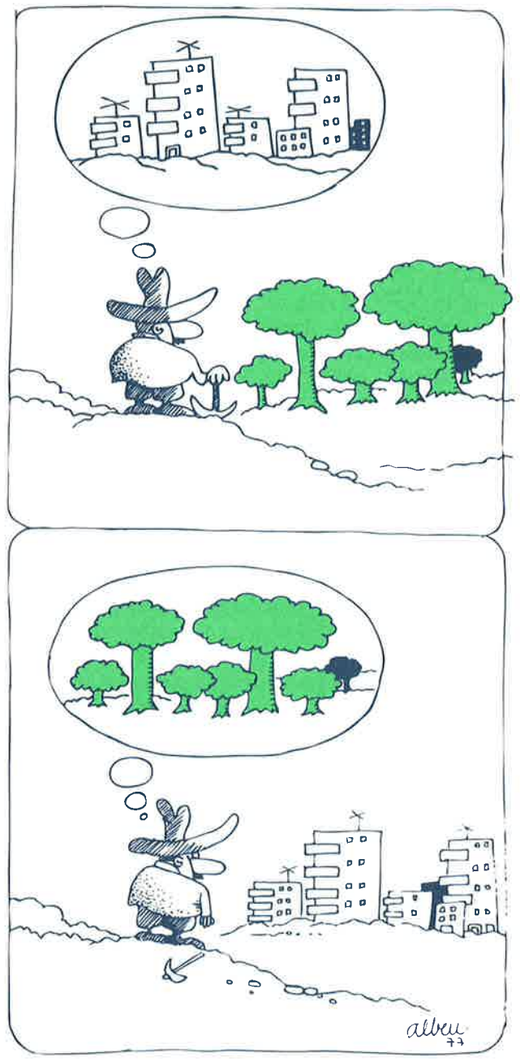
Solo in questi termini si potè cercare di sviluppare, dall'interno delle stesse comunità, un tipo di processo che contemplasse l'introduzione di elementi di un modello socioculturale differente senza alcuna imposizione né tantomeno violenza culturale, bensì come il frutto di una riflessione interna alle famiglie e alle comunità. Si sono sviluppate esperienze di questo tipo, piccole ma significative perché hanno rotto il luogo comune diffuso, secondo il quale l'uomo indigeno calpesta la sua donna perché è calpestato dalla società, e la donna indigena calpesta la terra perché non ha altro da calpestare.

Bene, credo che questi piccoli esempi siano segnali che una trasformazione c'è stata: non un cambiamento fondamentale, certo, ma qualcosa si è messo in marcia sotto forma di una riflessione comune, non solo per l'influenza della cultura occidentale, bensì attraverso un processo interiore avviato nelle comunità indigene. Questo piccolo esempio credo che abbia valore anche per molti altri settori e non certo solo per i rapporti uomo-donna di cui abbiamo parlato.

In realtà, come sostiene Bonfil Batalla, nel mondo indigeno molte cose che in una prospettiva "occidentale" sembrano statiche, in realtà hanno dinamiche proprie che non necessariamente coincidono con la nostra idea di cambiamento socio-culturale. In fondo questa capacità di silenziosa resistenza culturale ha permesso ai popoli indigeni di sopravivere per oltre cinque secoli. Lei pensa che la religione continui a svolgere un ruolo sociale significativo in tale contesto e che la nomina di catechisti indigeni fosse una risposta a quell'approccio di inculturazione, diretto a risvegliare dinamiche interne alle comunità ma rispettandone le peculiarità?

La nomina e la formazione dei catechisti ha rappresentato sicuramente un fattore decisivo. Come ho detto, il delegato apostolico parlò con due comunità religiose, una maschile e una femminile, per la preparazione dei catechisti indigeni. In un primo momento noi abbiamo consigliato di andare per gradi: ad esempio, le donne non dovevano diventare subito catechiste, bastava per il momento formarle come buone cristiane, in modo che da sole scoprissero la propria dignità.

All'inizio non concepivamo infatti la possibilità che nelle zone indigene ci fossero catechiste donne, come accadeva invece con i *mestizos* (dove sono sempre le donne ad animare le comunità religiose). Partimmo dunque con questa idea ma, operando sul campo, ci rendemmo rapidamente conto che si era innescata una situazione molto interessante, perché in poco tempo le donne assumevano con entusiasmo l'incarico di catechiste e le comunità accettavano senza problemi che esse svolgessero gli stessi compiti degli uomini.



Certo, gli uomini mantenevano le prerogative del proprio ruolo, anche perché erano loro spostarsi nelle diverse comunità e rancherías, dove le donne non avevano la possibilità di spostarsi. Però erano uomini e donne insieme a sviluppare la catechesi indigena, in una graduale collaborazione, tanto che in alcune occasioni l'uomo lasciava alla catechista il lavoro non solo con le altre donne, ma anche con gli uomini della comunità, approfittando dell'opportunità per occuparsi di altri compiti organizzativi. Così, attraverso questo processo, le donne entrarono nella catechesi in un modo molto simile a quello tradizionale degli uomini.

Ciò permise di introdurre una preparazione graduale che consentì di far considerare le donne collaboratrici attive dei loro mariti nel lavoro di catechesi e nella funzione di diaconato, la quale continuava a essere riservata agli uomini sposati, secondo quanto stabilito dal Concilio e dalla Cem. Questo fu un processo profondamente sentito dalle comunità che eleggevano i diaconi.

La formazione di catechisti autoctoni, fu seguita da quella (al centro di molte polemiche) della nomina dei diaconi indigeni6. Cosa può dirci di questa particolare esperienza? Si ebbero significative differenze nelle risposte delle diverse comunità indigene? Oppure il processo di incarnazione della Chiesa attraverso la pastorale si sviluppò in maniera sostanzialmente uniforme?

Il processo di fatto era simile nelle diverse aree con comunità etniche. Le differenze erano sostanzialmente individuali o dipendevano dalla *costumbre* delle singole comunità o villaggi; l'idea era proprio quella di agire nel modo più omogeneo possibile, anche se si incontrarono diverse varianti lungo il cammino.

Quando cominciammo a preparare questo processo, dipendevamo ancora dalla situazione culturale preconciliare. Ma quando il Concilio ci orientò a incarnare l'evangelizzazione nella cultura esistente, cominciò a cambiare l'approccio pastorale, nella crescente consapevolezza della pluriculturalità presente nelle comunità.

Come dicevo, questo processo si sviluppò in modo molto graduale e si accompagnò a un complesso sviluppo di conoscenza reciproca. All'inizio era difficile riconoscere le differenze, così come era difficile per la gente distinguere tra catechisti pre-conciliari e post-conciliari. Il lavoro sul campo incontrava una serie di difficoltà oggettive ma anche nella nostra capacità di cambiare atteggiamento, verso un'accettazione degli elementi culturali autoctoni: era difficile riconoscere quali posizioni, attitudini, situazioni o tradizioni degli indigeni potevano o non dovevano essere accettate.

Quando, con il maturare dell'esperienza sul campo, abbiamo cominciato ad assumere un'attitudine rispettosa verso la cultura, la legge e la tradizione altrui, considerando come Dio vivesse anche in queste culture particolari, per poter procedere nella nostra opera pastorale, solo allora abbiamo iniziato a fornire alcune indicazioni agli indigeni.

Ci fu però anche una reazione che non avevamo previsto. Alcuni infatti vennero a dirci: non vi capiamo più, perché prima ci avete detto che tutto questo (la nostra *costumbre*) non aveva valore, spingendoci a vomitarla; ora invece volete che noi rimangiamo quello che ci hanno fatto vomitare.

Per me fu un contraccolpo piuttosto forte. Ma durò poco, perché muovendoci dentro il loro contesto culturale, che dimostravamo di apprezzare, potemmo ottenere grandi risultati; non fu difficile per loro tornare a recuperare ciò che pensavano si dovesse conservare del proprio mondo indigeno, forzosamente abbandonato per cercare di farsi *mestizos*.

Fu un passaggio difficile ma rapido e la crisi iniziale fu presto superata, semplicemente perché sentirono che esisteva un vero apprezzamento della loro cultura e dei loro valori, nella speranza di entrare in una nuova dimensione di condivisione. Questa crisi la superammo anche, in una maniera che definirei provvidenziale, quando si svolse il processo di elezione dei diaconi, che facemmo attenendoci alle disposizioni del Concilio e dei documenti sulle missioni. Mentre nel documento conciliare sulla Chiesa *Lumen Gentium*, "luce dei popoli", si afferma la prospettiva che sia il vescovo colui che sceglie, prepara e consacra i diaconi, nel documento *Ad missiones* si dice che il vescovo non deve negare la grazia dell'ordine diaconale a quelle persone che si sono distinte per servizi di carità alla comunità.

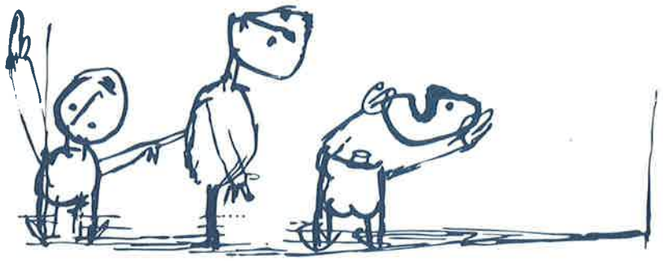
In questa prospettiva, invitammo le co-

munità a riflettere per un anno sul significato del diaconato nella Chiesa primitiva e su cosa invece poteva significare per noi in quel momento: ovvero se poteva essere conveniente e utile l'accettazione della figura diaconale nelle comunità. Quando, dopo un anno, andammo nei villaggi che avevano appena svolto le proprio elezioni, ancora non sapevamo quanti diaconi erano stati eletti in ciascun villaggio e davanti a noi ripeterono il processo in maniera sintetica per spiegarci chi era stato scelto e perché. Si sviluppò un dialogo profondo con tutte le comunità che ci comunicarono il modo con cui si era svolto il processo decisionale, che era molto differenziato dall'una all'altra, con unico denominatore comune una partecipazione piena e viva.

Dunque, non fummo noi a decidere chi doveva essere nominato diacono; furono le comunità a scegliere tra chi si era distinto per la propria carità. Io accettai le scelte e ordinai diaconi coloro che le comunità avevano scelto (con una sola eccezione).

Alla celebrazione della consacrazione diaconale presenziarono anche le donne. Evidentemente eravamo coscienti che il diacono era l'uomo e che la sposa l'accompagnava. Ma questo fatto generò una lunga serie di polemiche, e qui entrò in gioco la politica. Si registrò una certa resistenza da parte di alcune autorità politiche che fecero resoconti calunniosi di quello che andava accadendo. In una delle ultime riunioni, in cui già era presente Raúl Vera[7], una giornalista fece un reportage sulle nomine dei diaconi. Non credo fosse in mala fede, ma certo fu avventata perché, vedendo una vecchina che pregavo con il suo incensiere davanti all'altare, la riprese dicendo che era una diaconessa.

Il giorno seguente un altro giornalista disse che avevamo già ordinato 200 donne diacono senza aver consultato né la Cem, né l'arcivescovo di Città del Messico[8]. Anche il governo ci accusò e la polemica crebbe, tanto che arrivò una proibizione, o meglio un consiglio, di non nominare altri diaconi per almeno cinque anni. Si disse anche che il numero di diaconi era eccessivo, cosa che non mi convince, perché non si tiene conto della particolare situazione culturale della diocesi. In ogni modo la situazione precipitò, io andai a Roma ad avvisare che avrei nominato altri sette diaconi, dopodiché ricevetti la comunicazione di sospendere le ordinazioni per cinque anni.



Sui cambiamenti incorsi negli anni Novanta in Chiapas e che hanno portato questa regione alla ribalta internazionale – l'apparizione dell'Ezln, l'improvviso sviluppo della violenza paramilitare – esiste una pubblicistica ricca e interessante9. Vorrei però chiederle un parere su una questione oggi piuttosto dimenticata. Dopo la Conferenza di Puebla, iniziò la stagione della "normalizzazione" delle istanze di Medellín, ma anche del neoliberismo e della "nuova guerra fredda" che investì il Centroamerica in modo drammatico. Il Chiapas rappresenta una "porta" del Messico su quel mondo, anch'esso legato a una matrice mesoamericana, a cominciare dal vicino Guatemala dove la guerra civile fu segnata da una chiara matrice etnica. Come si percepì quella stagione di violenze dall'osservatorio particolare di una diocesi periferica e nella sua stragrande maggioranza indigena?

La diocesi reagì in maniera molto significativa. Quando ci accorgemmo della portata di quello che accadeva vicino a noi, ci rendemmo conto della correttezza della nostra opzione per i poveri che non poteva lasciarci inerti di fronte alle vittime di quella situazione. Dalle notizie che avevamo, ci aspettavamo un'invasione di gente terrorizzata in fuga dal Guatemala. Giunsero in Chiapas più di 25.000 rifugiati e la diocesi considerò prioritaria questa emergenza, mobilitando tutte le équipe pastorali per aiutare profughi e fuggitivi. E tutti i rifugiati e il popolo guatemalteco mostrarono grande gratitudine per la diocesi di San Cristóbal.

Non fu solo la diocesi a mobilitarsi; anzi i primi a farlo, accogliendo i rifugiati, furono le stesse comunità indigene. Fu un fenomeno impressionante e pressoché sconosciuto. Ad esempio arrivavano persone che avevano affrontato varie notti di cammino, perché di giorno non potevano muoversi per la vigilanza degli elicotteri militari; arrivavano bagnate, stanche, piene di bambini e di fame e le comunità le accettavano, silenziosamente, come fratelli; davano loro ospitalità dicendo: fratelli conosciamo le vostre sofferenze, voi siete carne della nostra carne, sangue del nostro sangue, e fin quando avremo un poco di tortillas e di fagioli, li divideremo con voi. Era una solidarietà indígena silenziosa ma attiva, tra maya di differenti comunità, mondi, a volte lingue. Questa situazione si protrasse per dieci anni. Così, anche se pochi se ne sono accorti, le prime a intervenire furono le stesse comunità indigene, prima ancora che la diocesi potesse organizzarsi per affrontare la situazione.

La situazione dei rifugiati guatemaltechi va anche collocata in un momento particolarmente critico per il paese[10], perché corrispose a una fase di ricambio politico. Si era in quel limbo nel quale si ha un presidente che ha terminato il suo mandato e uno che è appena stato eletto ma che ancora non comanda, ma si limita a inaugurare monumenti, a presenziare a eventi, senza potersi veramente impegnare politicamente. In questa fase delicata ci fu il boom dei rifugiati indigeni guatemaltechi. Il mondo politico messicano rispose all'emergenza intervenendo alle Nazioni Unite, con il sostegno dell'Unhcr, ma non c'era ancora una politica nazionale in materia. Così la diocesi tirò fuori i denti e accettò di farsi carico del problema.

Poi la questione dei rifugiati assunse una dimensione ufficiale e con l'appoggio governativo continuò il nostro lavoro di sostegno ai rifugiati. Del Centroamerica seguii anche la vicenda di monsignor Romero. Con El Salvador la distanza era maggiore e i mezzi di comunicazione non erano così potenti come oggi, così la sua storia fu conosciuta solo a posteriori. Ricordo però ancora il momento esatto della notizia della sua morte. Andai subito là con don Sergio Méndez Arceo e c'era anche il cardinale Corripio Ahumada, arcivescovo del Messico, a rappresentare Roma; proprio la sua omelia fu interrotta da uomini del governo salvadoreño, mentre iniziava il massacro nella piazza della cattedrale.

Conservo la memoria di quest'uomo e ho una forte percezione dei simboli che travalicano le distanze. Per esempio, oggi che sono vescovo emerito e che vivo lontano dalla mia vecchia diocesi, mi ritrovo ancora ad agire in una dimensione chiapaneca, perché il Chiapas non è più solo in Chiapas, è uscito dalla sua nicchia ed è presente in diverse parti del mondo; c'è una solidarietà molto forte che forse è diminuita sotto un profilo materiale, ma che resiste e ci permette di lavorare insieme per il riconoscimento della dignità dell'indigeno e per i suoi diritti, e se qualcuno continuerà a interessarsi di questo tutto ciò si potrà farlo non solo in Chiapas ma anche in realtà più grandi. Gli indigeni prima che lasciassi la diocesi mi diedero una bandiera come simbolo[11], dicendomi che questo era segnale che non avrei smesso di lavorare, ma anzi che avrei dovuto lavorare di più perché fossero riconosciuti i loro diritti e la loro dignità. Questa è una prospettiva che si sta concretizzando e che continuo a vivere oggi nel mio lavoro di emerito.

[1] Parte di questa intervista si trova anche in M. De Giuseppe, *La Chiesa e il mondo indigeno*, "Appunti di cultura e politica", XXVI, 5 (2004).

[2] Ruiz svolse la propria opera di mediazione tra governo e riballi zapatisti nell'ambito del Conai (Comisión nacional de intermediación) . Fu il principale artefice degli incontri tenutisi nella cattedrale di San Cristóbal e nel villaggio di San Andrés Larrainzar de los pobres, dove nel febbraio del 1996 si stipularono gli omonimi accordi (mai effettivamente attuati) sui diritti e il rispetto delle autonomia culturali indigene. Lasciò l'incarico pochi mesi dopo il massacro di Acteal, dove il 23 dicembre del 1997 un gruppo paramilitare uccise 45 indigeni della comunità de Las Abejas.

[3] Samuel Ruiz fu ordinato sacerdote il 2 aprile del 1949. Ritornò in Messico nel 1952 come professore di Sacra Scrittura nel seminario di León, di cui divenne rettore due anni dopo.

[4] A Medellin, in Colombia, si svolse nel 1968 la II Conferenza episcopale dell'America latina (Celam), che impresse un forte impulso innovatore alla Chiesa latinoamericana. Nell'incontro di Melgar, preparatorio della Conferenza di Medellin, Ruiz entrò in contatto con le teorie dell'antropologo Reichel Dolmatoff sull'inculturazione e la lotta al sottosviluppo. Iniziò allora un proprio lavoro di riflessione sui temi pastorali e su quella che si definiva Chiesa "encarnada".

[5] A Puebla, in Messico, nel 1979 si svolse la III Conferenza della Celam, che fu da molti percepita come un passo intero rispetto alle audaci aperture di Medellin.

[6] Il grande sforzo pastorale di Ruiz si concretizzò nella nomina di quasi 400 diaconi e circa 7.000 catechisti in oltre 2.500 comunità indigene.

[7] Raúl Vera nell'ottobre del 1996, dopo una serie di pressioni esercitate sulla nunziatura, fu nominato vescovo coadiutore della diocesi, in vista di una probabile successione di Ruiz. In realtà Vera, che rapidamente manifestò una forte sintonia con l'impianto pastorale della diocesi, non successe mai a Ruiz; quando questi lasciò San Cristóbal per raggiunti limiti di età (il 10 febbraio del 2000), Vera fu nominato vescovo di Saltillo e la diocesi fu affidata a Felipe Arizmendi Esquivel, già vescovo di Tapachula.

[8] Dopo la sollevazione zapatista, il 1° gennaio 1994, Ruiz fu per una certo periodo al centro dell'attenzione dei media messicani, alcuni dei quali giunsero a parlare di presunte connessioni con i ribelli. Le accuse continuarono anche durante la fase dei negoziati, durante i quali Ruiz svolse un ruolo di mediazione. In particolare si accusavano gli agenti pastorali, catechisti e diaconi, di svolgere un'azione politica nelle comunità a favore dell'Ezln. Vari esponenti della diocesi (tra cui lo stesso Ruiz) subirono minacce e violenza da parte di gruppi paramilitari. Anche sul versante cattolico, dopo l'annuncio del nunzio, nel 1993, dell'apertura di un'inchiesta sui metodi pastorali utilizzati nella diocesi, si sviluppò un fronte critico verso il vescovo chiapaneco accusato di simpatie marxiste e di scarsa ortodossia.

[9] Vedasi in particolare J. Meyer, *Samuel Ruiz en San Cristóbal*, Tusquetes, México 200;, J. Santiago, A. de Saint Phalle (a cura di), *Giustizia e pace si baceranno*, Edizioni Lavoro, Roma 1997; A. Zanchetta, M. Bugliani (a cura di), *Il Tatic Ruiz, un vescovo tra gli indios del Chiapas*, Manni, Lecce 2004.

[10] "El boom dei refugiados" di cui parla mons. Ruiz avvenne nel 1988, durante il passaggio dei poteri presidenziali dal criticato Salinas de Gortari a Ernesto Zedillo. In quella fase Ruiz pensó alla creazione di un organo di difesa dei diritti umani, che sarebbe nato l'anno successivo come Centro Fray Bartolomé de Las Casas.

[11] E' la Jcanan Lum, la bandiera verde consegnata a Ruiz daglii indigeni di Amatenango davanti ai principales delle comunità dei sette distretti pastorali della diocesi.

Aforismi, afasie, affanni...

di BENO FIGNON

Il titolo è l'incipit del sottotitolo del libro Mille e un respiro *di Beno Fignon, segnalato nel numero scorso (Rubbettino Editore, Euro 10,00). Qui sotto, una selezione di aforismi inediti che l'autore ha inviato a "Lettera Fim". I titolini sono i nostri.*

Politica in pillole

Il dolore è di destra e la felicità di sinistra
perché così hanno deciso al semaforo.

Anche per essere di destra bisogna essere
di sinistra
perché la destra non ce la fa.

Sottrarsi al sistema non significa esserne
fuori.
È come sottrarsi una tantum al dovere
coniugale.

Spesso il perseguimento della giustizia
è più faticoso del perdono.

Umanità & dintorni

L'umanità, in quanto agente di
trasgressione,
ha molta più fantasia dei dieci
comandamenti.

Apparteneva al partito, alla corporazione,
alla setta, al clan in modo definito.
All'umanità, per contro, in modo assai
indefinito.

L'emblema dell'umanità potrebbe essere il
canguro.
Lunghe zampe per scalciare, braccia corte
per donare
(ma la filogenesi non è ancora a perdere).

Il mondo è pieno di uomini di buona
volontà
che però non riescono a riconoscersi a
vicenda.
Dovrebbero provare con un albo, una
tessera,
un distintivo, un logo, un trovarobe.

Migliorìe del XXI° secolo: Homo homini
canis.

Del bene e del male

Non sopportiamo il male, ma neanche il
bene.
Cosa faremo da grandi?

Purtroppo il bene per propagarsi
ha bisogno del bene.

Se non fossimo tutti innocenti,
il mondo non sarebbe pieno di colpe.

Essere così estetici da essere
compiutamente etici.

New/Old Global

Latitudini.
Il Sud del mondo porta i pesi in testa, il
Nord in pancia.

È perfettamente inutile che io incontri
Dio
se il Fondo Monetario Internazionale non
gli è almeno contiguo.

Se qualche famiglia è colpevole per la
propria povertà,
quelle ricche, per la propria ricchezza, lo
sono tutte.

Un conto è guidare la macchina del
mondo
e un conto è che l'uomo rimanga
impigliato negli ingranaggi.
È quanto sta accadendo
con la macchina globalizzata a senso
unico.

Il Potere

La cosiddetta attitudine a comandare
e l'attitudine, quasi sempre comoda, a
obbedire,
sono le due ruote su cui il mondo va a
rotoli.

Condoleeza Rice, uscita dalla costola di
Bush,
vuol esportare l'eden in tutto il mondo.
E finirà come la prima volta.

È convinto che Bush possieda le armi
ideologiche
di distrazione della massa.
E vorrebbe muovergli una guerra
preventiva.

Modernità di Erode che, come noi,
ogni mattino si chiedeva: cosa c'è oggi da
erodere?

Di tutto, di più

Molti, troppi santi hanno venduto tutto e
dato il ricavato ai poveri.
È così che è stato colpevolmente ritardato
e di molto l'avvento del capitalismo.

Se l'interesse sposasse la solidarietà,
sarebbe un matrimonio di solidarietà o di
interesse?

Il cristianesimo più retrogrado urla
spaventato
all'islam più ottuso e viceversa.
In medio non c'è rimedio. Bisogna
proprio spostarsi all'estremo opposto.

C'è chi, per amore della libertà, si occupa
del mondo.
C'è chi si preoccupa del proprio mondo.
I secondi, circa la libertà, danno anche
lezioni private.

Non serve tanto cercare che il mondo ci
dia ragione
quanto cercare le ragioni del mondo.

LETTERA **FIM**

Periodico bimestrale a cura della Fim-Cisl.
Proprietà: Serto in liquidazione srl.
Redazione e amministrazione: corso Trieste 36,
00198 Roma. Tel. 06/85262.1.
Direttore: Giorgio Caprioli.
Direttore responsabile: Rossella Rossini.
Coordinamento: Bruno Liverani.
Progetto grafico: Ennio De Santis.
Impaginazione: Giulio Sansonetti.
Stampa: Salemi pro-edit, Roma.
Reg. Tribunale di Roma n. 312/82 del 29.9.1982.
Sped in abb. 70% Filiale di Roma