



meditando

con
i lavoratori

di Rosa Valerio
Rocco D'Aiu
Annalisa Caputo
Pierre Carniti
Augusto Bisegna
Franco Ferrara
Gigi Brossa
Giovanni Nicastri
Pino Greco



pensando

diritto
e lavoro

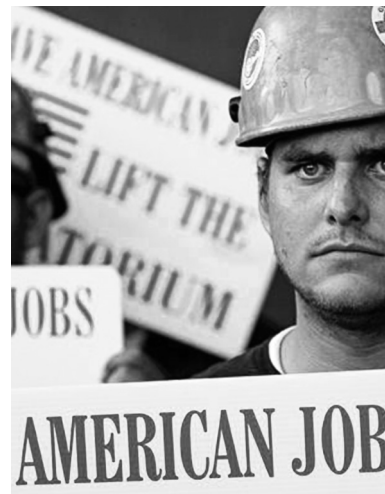
di Eleonora Bellini
Franco Greco
Giuseppe Ferrara
Michele Friuli
Franco Natuzzi
Emanuele Carrieri
Gaetano Grasso
Gary J. Dellapa



in terra altrui

lotte
oltre confine

di David Campanale
Gary Dellapa



Cercasi un fine

Bisogna che il fine sia onesto. Grande. Il fine giusto è dedicarsi al prossimo. E in questo secolo come lei vuole amare se non con la politica o col sindacato o con la scuola? Siamo sovrani. Non è più il tempo delle elemosine, ma delle scelte.

i ragazzi di don Lorenzo Milani

periodico di cultura e politica

www.cercasiunfine.it

mai senza sindacato

di Rocco D'Ambrosio

nella testata di questo giornale si legge che il sindacato è un modo per amare gli altri, da cui non si può prescindere. È questa convinzione milaniana che ispira questo numero sui sindacati. E, a conferma di essa, abbiamo voluto dedicarlo a Pinuccio Virgilio: fraterno amico che ha speso salute, mente e cuore per rinnovare il sindacato, per renderlo più vicino ai lavoratori e salvarlo dalla corruzione e dal malaffare. Il tutto in tempi molto, ma molto difficili per il sindacato italiano. L'attuale momento politico, infatti, pone il sindacato in una situazione di rilievo per diversi e importanti motivi: il caso Mirafiori, il dibattito sullo Statuto dei Lavoratori; i temi della flessibilità e sviluppo; il nuovo corso di interventi per la disoccupazione e il mezzogiorno; l'unità sindacale e l'opposizione al Governo. A questi appuntamenti il sindacato italiano giunge con una crisi che continua ad investirlo e a determinare le sue scelte. In particolare mi riferisco a due problemi scottanti: 1. la formazione dei sindacalisti; 2. l'impegno di tutela dei lavoratori.

1. È facile constatare come spesso si assume un impegno sindacale senza possedere una solida formazione, soprattutto morale, né conoscere, in teoria e per esperienza, la tradizione sindacale.

Non mi riferisco alla preparazione tecnica che il sindacato continua a fornire ai suoi iscritti, ma alla preparazione morale, in cui rientra non solo il Vangelo per i sindacalisti cristiani, ma anche la formazione ai principi costituzionali per tutti. Una domanda – da usarsi come test sulla solidità della propria formazione – potrebbe essere quella sull'art. 1 della Costituzione. Sono sicuro che tutti i sindacalisti italiani lo saprebbero citare a memoria e commentare nei suoi risvolti di politica del lavoro. Sarebbero capaci, però, di coglierlo come dato etico fondante? In altri termini hanno ricevuto una formazione etica sui temi del lavoro, della solidarietà, della giustizia e così via?

2. Le gravi carenze formative, di cui sopra, a mio modesto avviso hanno contribuito, insieme ad altri fattori, ad una sensibile inversione di rotta nel sindacato. La ragione di esistere di un sindacato – lo sappiamo bene – è nel tutelare i lavoratori e il lavoro da ogni forma di ingiustizia, nel favorire la crescita umana e professionale dei lavoratori, nel promuovere la solidarietà nel mondo del lavoro in un'ottica di bene comune. Purtroppo questa ricca e complessa ragione di essere del sindacato spesso si è indebolita o è del tutto scomparsa. Non mi riferisco a casi di corruzione e malcostume



amministrativo che possono aver interessato anche il sindacato, oltre che il mondo politico, burocratico e imprenditoriale. Rivolgo l'attenzione, invece, a quella prassi sindacale ispirata più dalla tutela della struttura sindacale che del lavoratore. In alcuni il tutto è diventato un vero e proprio presupposto teorico: il sindacalista deve operare – secondo questi – per il bene del sindacato in sé e per sé. Niente da eccepire se con l'espressione il bene del sindacato si intende il bene delle persone che vi partecipano. I problemi, invece, sorgono quando il riferimento al bene dell'istituzione è

fatto per giustificare un operare che prescinde o è contro il bene di alcuni iscritti o di tutti.

La qualità del sindacato è preservata nella misura in cui realizza il bene comune ed essa è strettamente dipendente dalla qualità morale dei suoi membri e questa dalla formazione che essi hanno ricevuta (si pensi agli aspetti di autoformazione e di quella comunitaria). Solo cogliendo e attuando questi passaggi fondamentali gli uomini e le donne del mondo del lavoro possono apprezzare la missione del sindacato e la sua imprescindibile necessità.

Giuseppe Virgilio (1958-2008),
sindacalista,
testimone di giustizia
e solidarietà con gli ultimi.

autentico come uomo, come sindacalista

1. “Se io muoio tu mi piangerai una settimana al massimo due ma poi andrai avanti perché tu sei forte”. Era questa la frase che Pino pronunciava durante il periodo della sua malattia; e io pensavo davvero di essere la più forte, quella che si faceva carico delle ansie e dei problemi quotidiani della famiglia, dalle bollette, al vestirsi, al mangiare, al figlio, ecc... Lui, per via del lavoro era spesso fuori casa. E invece mi è crollato tutto! Tutta la mia presunta forza era solo una parte veramente modesta, fatta di piccoli gesti quotidiani, di un cammino di vita insieme, dove ognuno sosteneva, incoraggiava, pungolava, sopportava l'altro fino ad arrivare ad una piena simbiosi, ad un profondo sentire comune, dove bastava uno sguardo, un sorriso, una carezza per toccare e far vibrare le corde più profonde della nostra anima e del nostro cuore. Questo lungo cammino di nove anni di fidanzamento e ventiquattro di matrimonio, non è stato certo un percorso semplice. Gli inizi, come capita a tutti, furono fatti di entu-

siasmo ma successivamente arrivarono le difficoltà, le pesantezze, le sofferenze, le correzioni di rotta. Eppure ci ha sempre tenuto insieme con forza e tenacia lo sguardo sempre fisso al Signore e all'amore che ci sosteneva e si rafforzava nelle difficoltà. Nel nostro “cammino di vita”, Pino ha investito con generosità, cosa che faceva d'altra parte in ogni ambito: di lavoro, familiare, di relazione. Non si fermava mai al primo senso, non conosceva e non ammetteva la parola mediocrità o sufficienza, non si accontentava mai della più semplice o immediata spiegazione degli eventi. Era sempre alla ricerca di verità non scontate ma ricercate con perseveranza, con lo studio, la lettura, l'approfondimento senza la pretesa di apparire più bravo degli altri, ma semplicemente perché a coinvolgerlo era tutto quello che viveva con entusiasmo e passione estrema. Si buttava così in ogni esperienza della vita con trasporto ed energia, sempre alla ricerca, in tutti gli ambiti, del “senso” del suo impegno sociale che voleva

fosse sempre fatto di condivisione. È chiaro a questo punto quale peso rilevante avesse nel nostro cammino di coppia, in famiglia, e certamente nel suo lavoro. Lui era l'anima inquieta e sollecita, esigente ma allo stesso tempo tenero e dolce, ironico e spiritoso, problematico e intelligente, profondo e geniale, insomma “unico”. Sei stato e sei la mia vita perché come riportato dal Cantico dei Cantici (8,6): Perché forte come la morte è l'amore. Ciao a presto!

[Rosa Valerio, moglie di Pino, direttrice CAF CISL, Velletri, Roma]

2. Lettera ad un amico: Caro Pinuccio, ti incontro nella memoria e sento subito un impulso vitale che mi permette di avvertire una presenza attiva e vivente. Il tuo sguardo più ampio del mio perché ha superato la misura e il limite delle cose materiali, mi sollecita ad evitare sterili commemorazioni e a concentrare l'attenzione sulle fatiche di oggi. Sento ancora forte il richiamo a



non abbandonare la riflessione e l'analisi sui problemi del nostro tempo, ad interpretare intelligentemente gli eventi. Come la tua preghiera e il tuo grido partiva dal profondo, nella stessa profondità del cuore hai inteso far giungere la tua voce perché coloro che hai incontrato, secondo modi propri, potessero incrociare la felicità. Non ti hanno spaventato le tribolazioni perché la tua fede, la tua speranza e la tua visione del mondo lasciavano spazi solo alla certezza che orizzonti migliori potessero aprirsi nel presente e nel futuro. È stato così sin dall'infanzia quando la nostra amicizia si nutriveva dell'Eucarestia, si lasciava attrarre dalla Parola senza porre mai barriere a qualunque richiamo vocazionale. Il servizio nella chiesa e nel mondo, il vivere nella semplicità, nello studio, nella riconoscenza verso tutto ciò che era bello e buono, è stato il modo per percepire subito e concretamente il significato del “vivere in pienez-

za”. Anche nell'adolescenza e nella giovinezza, la ricerca dell'essenziale, della verità, di un senso da dare all'esistenza, ha sempre ispirato l'impegno quotidiano. Ho apprezzato e beneficiato del tuo legame con le Sacre Scritture, con il Trascendente, al quale spesso in modo singolare ti rivolgevi e interrogavi. Perciò le tue risposte ai problemi più diversi erano sempre state originali, intelligenti, efficaci, risolutive e rassicuranti. Vero riferimento per me, la famiglia, i lavoratori, gli amici che ti hanno conosciuto. Quello che hai pensato, hai detto, hai vissuto, hai realizzato, non sarà disperso perché grazie al tuo esempio e alle tue intuizioni, sapremo individuare meglio la direzione e gli orientamenti. Sono certo che hai combattuto la buona battaglia e meriti il premio riservato ai giusti e ai santi. L'amico di sempre.

[docente liceale, Bitetto, Bari]



meditando

di Michele Friuli

la dignità delle persone

molti lavoratori si sono sentiti dileggiati e offesi dalla propaganda anti-assenteisti e anti-fannulloni condotte da svariate forze politiche. Le parole, quando toccano la dignità delle persone, pesano come pietre, ed è fin troppo facile sospettare che in una fase di grave difficoltà sociale qualcuno abbia voluto individuare un nemico di comodo su cui scaricare il disagio e il risentimento dei cittadini per le inadeguate prestazioni dell'Amministrazione pubblica. Di più: molte delle disposizioni legislative adottate nel pieno di questa offensiva mediatica siano ingiuste, inefficaci, contraddittorie. Sbaglieremmo, però, a negare il fondo di verità su cui si è poggiata l'offensiva, e che spiega, al tempo stesso, il consenso in ampi strati dell'opinione pubblica e la debolezza delle reazioni delle parti offese. Le evidenti defaillance dei servizi pubblici, il cattivo funzionamento della macchina amministrativa, la scarsa qualità dei servizi resi ai cittadini, sono un dato di fatto, un'amara realtà. Su queste disfunzioni hanno goduto

di buona stampa quei personaggi politici, o in predicato di entrare in politica, per lanciare il loro grido di guerra contro i fannulloni, i nullafacenti, rei di essere assenteisti, di percepire alte retribuzioni, illicenziabili. Queste leggende metropolitane sono un falso d'autore.

Viene facile dire che l'attuale politica governativa in materia di lavoro pubblico produce un solo e unico effetto: quello di abbattere irrimediabilmente gli standard dei servizi offerta dalla pubblica Amministrazione. Con la riforma Brunetta si fa un giro di 180 gradi rispetto alla delegificazione del pubblico impiego, si ritorna alla unilateralità dei contratti di lavoro: infatti, salvo una parte residuale, il lavoro pubblico viene sottoposto alla discrezionalità assoluta del legislatore e ciò significa che il poter politico si riappropria del pubblico impiego. Addirittura ci sono scippi di competenze, per esempio, la norma per cui gli incrementi retributivi potranno essere erogati automaticamente, con la decorrenza prevista dalla

legge e secondo le misure previste dalla finanziaria, a prescindere dall'esito del confronto con il sindacato. Si è preferito fare propaganda invece di attuare una vera politica riformatrice del pubblico impiego, marginalizzando il ruolo del sindacato. La missione del sindacato è quella di cambiare la società in cui viviamo dando valore e dignità al lavoro, rendendolo strumento generale di costruzione di un sistema di diritti che veda nell'eguaglianza, o almeno nella riduzione delle disuguaglianze, un obiettivo raggiungibile per quelle generazioni a cui oggi questa speranza è totalmente preclusa. Non c'è sindacato senza libertà e senza democrazia, come non c'è libertà e democrazia senza sindacato; e non ci sono libertà e diritti senza democrazia.

[la versione completa di questo articolo si trova sul nostro sito, nella pagina iniziale: ancora sul tema del sindacato, n. 58 di Cercasi]

[dipendente statale, iscritto Cgil, Taranto]

tra i libri

di Giuseppe Virgilio

Giuseppe Virgilio nasce a Bitritto (BA) il 26 ottobre del 1958, cattolico, impegnato nell'AC, sino a diventarne il segretario diocesano di Bari. Laureato in Giurisprudenza nel 1982, è ricercatore presso la medesima Facoltà dell'Università di Bari nell'ambito del corso di Diritto Privato. In quegli anni conosce Sergio D'Antoni, allora segretario generale della CISL pugliese, che lo sollecita ad intraprendere un concreto impegno nel sindacato. Nel 1983 entra a far parte della FILCA di Bari ed in quella regionale, divenendo componente sia della segreteria territoriale di Bari sia di quella regionale, avendo un ruolo anche di formatore. Infatti per lui è fondamentale l'impegno per la formazione all'interno del sindacato, a tal punto da vivere un itinerario esaltante che lo vede coinvolto in modo significativo sia nei percorsi di formazione che nell'impegno attivo come operatore nei cantieri. Partecipa, durante la segreteria generale di Carlo Mitra prima e di Forlani dopo, alla elaborazione dei nuovi percorsi formativi per il gruppo dirigente, al fine di condurre l'organizzazione a comprendere le politiche setto-

riali e territoriali dell'infrastrutturazione (prima ci si occupava prevalentemente di edilizia residenziale). In seguito alla grande crisi dell'edilizia del 1992/93, durante la segreteria di Bonanni, è impegnato nel sostegno e nell'affermazione di grandi temi come la qualità del lavoro, la lotta al lavoro nero e irregolare, la sicurezza nei cantieri. Nel 1988 si dedica a tempo pieno sul versante della formazione, ricoprendo la carica di responsabile nazionale dell'ufficio formazione della FILCA. Successivamente è eletto segretario generale della FILCA pugliese, continuando ad occuparsi di formazione, fino al 1993, quando Raffaele Bonanni lo chiama a far parte della segreteria generale con lo specifico incarico delle politiche di settore e dell'ampliamento della realtà contrattuale dell'edilizia. Da allora fino al 2008, anno della sua scomparsa, è rieletto ininterrottamente in segreteria nazionale.

su di lui

Grazie...Pino, nel primo anniversario della sua morte, Tipolitografia Mare s.n.c. – Bari, 2009

meditando

di Annalisa Caputo

senza voce in ateneo

non sono sindacalista e non mi sono mai troppo occupata di sindacati. E anche per questo faccio parte di una schiera di “Don Chisciotti”: Ricercatori universitari a tempo indeterminato, che, dall’alto dei tetti o dal basso delle aule lasciate vuote, ha messo in atto la protesta dolorosa dell’indisponibilità all’insegnamento. Faccio parte di quei “Don Chisciotti” che pensavano che la loro fosse una “causa pura”. Ci siamo illusi che la nostra potesse essere non una protesta di “categoria”, ma un’occasione di ripensamento; quasi la punta di una lancia, che, il resto del corpo universitario (più rappresentato e rappresentativo di noi) potesse scagliare tra le righe di una Riforma necessaria, ma fatta con il contributo di tutti.

All’inizio della mobilitazione ho provato un senso di smarrimento davanti a tante sigle per me del tutto sconosciute. Ancora oggi la mia casella di posta è assalita da email, da un labirinto di nomi. Sicuramente sono tanti i motivi per cui la mobilitazione dei Ricercatori non ha portato gli effetti sperati e, tra questi, il nostro non esserci mai troppo seriamente preoccupati delle rappresentanze accademiche, politiche, sindacali.

C’è poi anche un altro fatto. Forse non ci bastavano i Sindacati trasversali, ma nemmeno quelli settoriali. La nostra “categoria”, il Ricercatore, non ha una voce autonoma capace di contrattazione. Paradossalmente, il suo essere stata cancellata è la conclusione più logica del suo essere mai veramente stata: non eravamo niente di chiaro e non ci saranno più altri in questo limbo di non chiarezza. Il problema, esistenziale per noi, prima ancora che politico, è: ma ora, chi siamo? Il nostro futuro non è incerto (non siamo precari), ma, nomen omen, “indeterminato”. Attendevamo una Riforma. Molti come me credevano di poter essere finalmente riconosciuti “insieme” Ricercatori e Professori: cosa che di fatto siamo, visto che facciamo ricerca e insegniamo. Adesso questa figura (del Ricercatore/Professore, strutturato, non precario) non esisterà nell’Università. Non entro nel merito della Riforma, con i suoi pro e i suoi contro. In ogni caso ha delle conseguenze: d’ora in poi avremo una schiera di giovani Ricercatori a contratto, a tempo determinato, e poi un “salto”: direttamente i Professori associati. Fino a ieri c’erano tre gradini: Ricercatori; Professori asso-



ciati; Professori ordinari. Ora sono due. Conseguenze: 1) per diventare Prof. Associato, il salto in alto è vertiginoso, chiunque lo tenterà si spezzerà le gambe: cresceranno generazioni di contrattisti precari che poi andranno a fare altro. 2) Chi prima era sul primo gradino ora non è da nessuna parte. Certo, ci saranno dei concorsi nazionali, nei quali potremo prendere un’abilitazione nazionale, concorsi che sostengo che siano una cosa buona di questa Riforma anche se questo non risolverà il problema della baronia universitaria. Tra molti anni, quando i Concorsoni potranno essere banditi, prenderemo il nostro bel titolo e ci metteremo in lista d’attesa per “servire” come Associati

in qualche Ateneo. Peccato che questo non potrà accadere prima di vent’anni, a causa dei “tagli” sulle Università e del blocco delle assunzioni. Se ci sono sprechi è giusto intervenire, ma, mi chiedo, perché negli altri Paesi non si “taglia” sulla Ricerca e sul funzionamento degli Atenei e nel nostro sì, contro i parametri internazionali degli Accordi di Lisbona, relativi alla Ricerca nell’ambito dell’UE? E ora? Altro che sindacati! Sebbene siamo e saremo una generazione penalizzata non possiamo permetterci che anche le generazioni

future paghino lo stesso scotto. Resta una responsabilità perché gli altri, dopo di noi, non smettano di credere nei mulini a vento dell’Università. “Se la causa è giusta, fammi un segno, perché - magari con una spada di legno - andiamo, Don Chisciotte, io sono (ancora) con te!”

[la versione completa di questo articolo si trova sul nostro sito, nella pagina iniziale: ancora sul tema del sindacato, n. 58 di Cercasi]

[ricercatrice universitaria, Bari]

in parola

di Eleonora Bellini

Sindacato: organizzazione che nasce allo scopo di difendere i diritti e la dignità dei lavoratori, migliorarne le condizioni di lavoro e di vita. Le prime forme di organizzazione sindacale si realizzano in Gran Bretagna nel 1650 con la nascita delle prime associazioni operaie che andranno a costituire, in seguito, i Trade Unions. In Italia, invece, nel '700 viene fondata la Società di mutuo soccorso, che avrà larga diffusione sul territorio nazionale solo dopo il 1848. Attualmente il sindacato in Italia è presente attraverso le tre confederazioni, CGIL (Confederazione generale italiana del lavoro), CISL (Confederazione italiana sindacati lavoratori) e UIL (Unione italiana del lavoro), più una serie di organizzazioni ed associazioni di categoria. Il sindacato è disciplinato dalla Costituzione Italiana all’articolo 39, e lo statuto dei lavoratori del 1970 ne prevede la presenza nei posti di lavoro.

Tutela: consiste nell’occuparsi della cura di ogni aspetto della disciplina del rapporto di lavoro che sia funzionale ad assicurare la salute, la sicurezza e la dignità dei lavoratori. L’articolo 35 della Costituzione pone la Repubblica come garante della tutela del lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni. La tutela abbraccia temi quali la sicurezza e la salute nei posti di lavoro, la maternità, la realizzazione delle pari opportunità, la dignità del lavoratore, i diritti dei lavoratori diversamente abili, la disciplina dei

diritti sindacali, la conciliazione e mediazione delle controversie collettive di lavoro nel settore pubblico e privato.

Rappresentanza: l’esercizio di una funzione di rappresentanza è il tratto distintivo di un’organizzazione sindacale. Vi sono dei criteri che misurano la rappresentanza sindacale, che riguardano l’estensione e la significatività della rappresentanza. Essi sono: la rappresentanza sociale che è data dal numero degli iscritti alle organizzazioni; la rappresentanza contrattuale, che sta ad indicare il numero di lavoratori coperti da attività negoziali di diverso livello e tutelati da pacchetti legislativi, quali lo Statuto dei Lavoratori; la rappresentanza politica che indica il grado di riconoscimento ed influenza istituzionale dei sindacati.

Patto Sociale: accordo strategico, frutto di un processo di concertazione sottoscritto da attori istituzionali e rappresentanti delle parti economiche e sociali, inerente temi quali la formazione, l’istruzione, lo stato sociale, lo sviluppo sociale ed economico, il lavoro e l’occupazione. Un noto patto sociale è l’Accordo sul costo del lavoro del 23 luglio 1993, noto anche come Protocollo Ciampi. Tale accordo prevedeva un periodo di “moderazione salariale”, che fu accompagnato da successivi interventi in materia di legislazione e di politiche del lavoro, che rimisero l’occupazione su

un trend crescente e contribuirono all’accesso del Paese nell’Unione Monetaria Europea.

Contrattazione: viene definita come quella specifica trattativa tra i sindacati dei lavoratori e le confederazioni dei datori di lavoro, mediante la quale vengono costituiti degli accordi (dei quali i più importanti sono i contratti di lavoro nazionali) con cui sono regolati i principali diritti ed obblighi di entrambe le parti. Esistono tre tipologie di contrattazione: la contrattazione collettiva, integrativa e decentrata. Il contratto collettivo determina il contenuto essenziale dei contratti individuali di lavoro in un certo settore. Nelle trattative talvolta può intervenire il Governo, attraverso il Ministro del Lavoro in veste di mediatore. Il contratto integrativo è un accordo interno tra i rappresentanti sindacali dell’azienda ed il datore di lavoro, in merito, per esempio, a questioni quali la sicurezza nei luoghi di lavoro, la pausa pranzo, oppure su incrementi salariali. La contrattazione decentrata è la fase che porta alla stipula di accordi collettivi raggiunti a livello territoriale (ad esempio la regione) o aziendale.

[dottoranda di ricerca, Monopoli, Bari]



pensando

di Gaetano Grasso

Oggi il sindacato vive con difficoltà un nuovo passaggio epocale di trasformazione delle strutture economiche del mondo occidentale e in Italia in maniera particolare, dove solo una grande fabbrica è rimasta a rappresentare un capitalismo industriale mai compiutamente realizzato, lasciando alle piccole e medie imprese il compito di trainare la competitività industriale del Paese. È l’economia della conoscenza basata sulle tecnologie informatiche che la nuova struttura che oggi regola i meccanismi di sviluppo industriale, con i servizi che sostituiscono la manifattura ormai quasi completamente automatizzata o decentrata in aree geografiche che consentono di ridurre i costi di investimento, a partire dal costo del lavoro.

In un’Europa che programma al 2020 il raggiungimento di obiettivi prioritari di inclusione sociale,

escludere dal titolo di rappresentanza una forza sociale è del tutto antistorico oltre che, ovviamente, antidemocratico. Serve a tutti, invece, un sindacato capace di nuove visioni, nuove prospettive che, raccogliendo le istanze di un mondo del lavoro che cambia, porti al tavolo negoziale sollecitazioni costruttive verso l’innovazione dei processi produttivi, partendo però dall’inviolabilità dei diritti acquisiti, soprattutto a riconoscimento dei sacrifici di quei “figli del sud” che, lasciando la propria terra con le valigie legate con lo spago, hanno reso grande la “Grande Fabbrica”.

[la versione completa di questo articolo si trova sul nostro sito, nella pagina iniziale: ancora sul tema del sindacato, n. 58 di Cercasi]

[impiegato, iscritto FIOM, Cassano, Bari]

in dolore

per Nicola Occhiofino

È venuto a mancare il nostro amico Nicola Occhiofino (1938-2011). Figura esemplare di credente e di politico, Nicola è stato docente di scuola superiore, politico (a livello regionale e provinciale), impegnato nelle ACLI nazionali e regionali e in diversi organismi pacifisti. Esempio mirabile di una fede cristiana vissuta e sentita, testimoniata con sapevolezza e garbo, rettitudine morale e

servizio costante agli ultimi, per promuovere la giustizia e la pace che il buon Dio ci ha lasciato in dono. Nicola ha sostenuto Cercasi un fine, come docente e socio, da sempre; promuovendo e sostenendo le nostre attività, specie nei momenti più difficili. Compagno di strada ci mancherà tanto: ci consola il credere che il buon Dio lo abbia accolto tra i suoi servi fedeli.

problemi oltre Manica

Sindacati in Gran Bretagna traggono la loro origine da un gruppo noto come Tolpuddle Martyrs che si costituisce nel 1832. Guidati da George Loveless, un predicatore metodista proveniente da Tolpuddle, villaggio nella parte ovest dell'Inghilterra, sei braccianti agricoli formarono un gruppo di protesta contro la riduzione di salario. Questo gruppo diede l'impulso per un movimento che continua ad avere impatto nella vita di tutti i giorni in Gran Bretagna, con un ruolo speciale che i sindacati ricoprono all'interno del Partito Laburista, attualmente all'opposizione. La Federazione Sindacale (TUC) comprende sessantasei sindacati e rappresenta oltre sei milioni e mezzo di lavoratori in UK. Tuttavia, i problemi che spinsero Lovelace ed il suo seguito di operai a lottare per migliorare le proprie condizioni di vita, continuano ad essere presenti, con una riduzione dei salari in relazione all'aumento dei profitti delle industrie, elevato tasso di disoccupazione e tagli alle pensioni, questioni per le quali i sindacati stanno ancora lottando.

Le recenti vertenze che hanno coinvolto il personale di volo della British Airways, gli operatori delle ferrovie, porti e poste, autisti di autobus e giornalisti della carta stampata, hanno portato i datori di lavoro a ricorrere con

successo ai tribunali e ad ingiunzioni per interrompere gli scioperi sulla base di piccole irregolarità. Se i risultati della votazione che decideva se lo sciopero sarebbe avvenuto o meno, fossero stati dichiarati su un foglio oppure su due, era un errore di carattere tecnico. Altri includevano il mancato inoltro di un fax contenente il risultato della votazione entro due giorni dalla stessa, per uno sciopero che non si sarebbe verificato prima di tre mesi, ed il tanto pubblicizzato rapporto di un sindacato del personale di volo che avrebbe mancato di informare i suoi membri di 11 schede nulle nel voto di 12000 lavoratori che si schierarono in maniera schiacciante a favore dell'azione di sciopero. La sentenza fu, infine, rovesciata in appello. Questo genere di grettezza ha portato a tentativi da parte di parlamentari nella Camera dei Comuni che non hanno un incarico di governo, di emendare la legislazione esistente per evitare che i datori di lavoro usino errori tecnici poco rilevanti per vincere ingiunzioni che bandiscano gli scioperi. John Bailey, membro del sindacato nazionale dei giornalisti, cita gli assalti consecutivi del governo Thatcher negli anni '80 nei confronti del potere e dell'organizzazione sindacale per spingerla a cambiare atteggiamento nei confronti delle attuali relazioni industriali. "La Gran

Bretagna stanca degli scioperi che riducono la nazione ad una settimana fatta da tre giorni." La giustificazione della Thatcher per la legislazione approvata in proposito, fu la minaccia reale sollevata dall'azione industriale nei confronti della democrazia parlamentare e del rendimento dell'economia - ora visto dalla comunità economica ed altri come un contributo duraturo per una società ben ordinata. "Ma il retaggio dei vincoli legali di quel tempo, inseriti nell'attuale diritto del lavoro", sostiene Bailey, "disincentiva enormemente, oggi, i datori di lavoro, nell'impegnare seriamente i loro dipendenti in un confronto su argomenti quali i salari, le pensioni, indennità, condizioni di lavoro e pari opportunità." E quando la frustrazione raggiunge il punto di rottura e porta al desiderio di scioperare, la situazione, per il singolo lavoratore ed il suo sindacato, è ricca di difficoltà. Non esiste diritto di sciopero individuale nel diritto britannico. La libertà di difendere il proprio salario e le condizioni di lavoro è basata sulla centenaria immunità da procedimento legale. Analogamente, il sindacato non può essere citato in giudizio per le perdite di profitto di un'azienda causate dallo sciopero, purché osservi un insieme di condizioni rigorose, considerate dai leader sindacali come le più dure restrizioni sul di-



ritto di sciopero che si sono viste nei paesi più avanzati. La Corte Suprema e la Corte d'Appello sono state tirate in ballo da recenti casi per esaminare come viene espresso il diritto di sciopero in relazione alla Convenzione Europea sui Diritti Umani - e hanno evitato una definizione dettagliata. Mentre i datori di lavoro e i sindacati ricorrono sempre più al tribunale, anziché dialogare, il Congresso Federale e la Confindustria britannica sono chiamati a riformare la legge. All'appello della Confindustria a favore della riforma si è unito il sindaco di Londra, il Conservatore Boris Johnson, il quale vorrebbe che lo sciopero venisse considerato illegale a meno che il 50% dei lavoratori non partecipino alla consultazione che decide se lo sciopero avrà luogo o meno. La Confindustria vorrebbe, invece, che la coalizione di governo rendesse obbligatorio che solo se almeno il 40% degli iscritti al sindacato votano a favore dello sciopero, questo possa essere considerato legale. Il Segretario Generale della Federazione Sindacale, Brendan Barber respinge

entrambe le richieste in quanto non necessarie, ricordando a tutti che gli scioperi rappresentano l'ultima spiaggia ed i lavoratori rinunciano allo stipendio nei giorni in cui vi prendono parte. Il movimento sindacale chiede un chiarimento della legge britannica per conservare il diritto di sciopero come in molti altri Paesi europei. Anziché stare lontani e guardare da lontano l'ingiusta battaglia per un salario e condizioni di lavoro decenti tra lavoratori e potenti corporazioni, le Chiese in Gran Bretagna farebbero bene a supportare l'alternativa costituita dai centri di espressione democratica. Per chi di noi è sindacalista cristiano, non è mai troppo tardi per rinnovare uno storico impegno.

[traduzione di Eleonora Bellini; la versione originale di questo articolo si trova sul nostro sito, nella pagina iniziale: ancora sul tema del sindacato, n. 58 di Cercasi]

[giornalista della BBC, sindacato nazionale dei giornalisti, London, UK]

meditando

di Giovanni Nicastrì

un accordo che rovina

Il dibattito sull'accordo di Mirafiori si svolge prevalentemente attorno a un tema fondamentale e cioè, se sia giusto o meno, apporre la firma a un "accordo" che scambia lavoro con minori diritti. Attorno a questo tema il paese e le opinioni si dividono così come si divide su specifici contenuti come globalizzazione, pause e turni, produttività, diritto alla malattia e diritto allo sciopero. Quello che è certo, invece, è che si va affermando un modello economico non ancora pienamente affermato in Europa ma che avanza pericolosamente in Italia, e cioè, se, per effettuare investimenti e garantire posti di lavoro, sia necessario rinunciare a diritti fondamentali. Diritti, consolidatosi nel corso di decenni, conquistati attraverso la lotta e i sacrifici di tante persone, che hanno consentito al nostro paese di dotarsi di una civiltà giuridica del lavoro avanzata e facendo dell'Italia uno dei paesi più moderni, sia sul piano economico che su quello dei diritti delle persone. Civiltà giuridica ed economica oggi posta

seriamente a rischio, non tanto o non solo da ragioni soggettive delle forze in campo (Fiat e Fiom) ma da una bassa produttività di sistema che scoraggia investimenti, sia italiani che esteri, unitamente a una inadeguata innovazione di prodotto e di processo. Si sta, cioè, alimentando l'illusione di poter vincere la concorrenza globale, semplicemente comprimendo il costo del lavoro e i diritti dei lavoratori, complice un governo inadeguato a rispondere alle esigenze del paese e alla crisi economica che stiamo attraversando. Infatti, il governo Berlusconi, anziché mediare fra le parti e incentivare gli investimenti, alimenta le divisioni e mortifica il lavoro e, con esso, tutte le attività produttive presenti in Italia, compreso il settore auto. Al contrario di quanto hanno fatto i governi francese e tedesco i quali hanno attivato provvedimenti utili a stabilizzare le attività produttive sul proprio territorio e, al tempo stesso, finanziato investimenti in ricerca e innovazione. L'esempio della Volkswagen in Germania dimostra

come sia possibile coniugare la produzione di prodotti tecnologicamente avanzati in cicli produttivi moderni e salvaguardando i diritti dei lavoratori, pur in presenza di un costo del lavoro notevolmente superiore a quello italiano. Lo scambio fra lavoro e diritti, come si vede, non è obbligatorio a meno che non abbiano deciso di far scivolare l'Italia verso civiltà progressivamente più arretrate. Ma se è così, in discussione non è la "rigidità" della Fiom ma la civiltà economica, giuridica e sociale del nostro paese. Su questo è utile riflettere nella consapevolezza che la crisi che stiamo attraversando impone la necessità di porre in essere azioni e idee utili ad arrestare il declino complessivo del paese. Ci sono, infatti, dati oggettivi su cui si impone una seria riflessione e che riguardano l'aumento delle disparità sociali e dei profitti, la riduzione degli investimenti e dei salari, la crescita dei divari territoriali e della disoccupazione, la riduzione dei consumi e il ricorso crescente all'indebitamento. Dati che evidenziano co-



me il paese scivoli progressivamente e pericolosamente verso il basso e che i suoi attori protagonisti, anziché raccogliere idee e forze per orientarli a superare la crisi, privilegino le divisioni, la contrapposizione, l'irresponsabilità. In questo modo, sulle spalle dei lavoratori ricade tutto il peso della competitività del paese e del ricatto occupazionale, al contrario

di Marchionne che, riducendo le pause lavorative, risparmia solo un terzo del suo lauto compenso e di quello di un suo pari manager. Questo è un modello paese che non può trovare consenso fra gli italiani e gli europei.

[segretario generale regionale Fil-lea Cgil Puglia]

in terra altrui

di Gary J. Dellapa

in USA diritti in perdita

Lo sviluppo del mercato del lavoro in ambito industriale avvenuto negli USA verso la fine del XIX secolo, diede ai vita sindacati e alla loro capacità di influenzare i salari, e in minor misura le politiche pubbliche. L'obiettivo di estendere questa influenza a livello nazionale ha portato, in USA, al livello di piena del movimento sindacale. Si consideri che nel 1880 non c'erano che due iscritti su cento operai (escluso il settore agricolo). Dallo scoppio della Prima Guerra Mondiale, quel numero ha superato i dieci ed è raddoppiato a circa ventuno fino all'inizio della seconda Guerra Mondiale. Nella metà degli anni '50 il numero di iscritti al sindacato raggiunse il suo apice con il 30% di operai (escluso il settore agricolo) iscritti ad un sindacato. Nei sessanta anni successivi le iscrizioni sono diminuite inesorabilmente di decennio in decennio. Oggi solo l'11.9% dei lavoratori (sia nel settore privato che pubblico) è iscritto ad un sindacato. Alla fine del XIX secolo, all'incirca tre quarti degli iscritti al sindacato americano proveniva dai settori del commercio e artigianato. Categorie lavorative come quella dei carpentieri, ingegneri e operatori ferroviari qualificati, scultori, fabbri, e tipografi tra gli altri, erano ben rappresentati. Il restante quarto dei membri proveniva dal settore industriale e manifatturiero. Trascorse più di una generazione in cui gli USA divennero l'unico paese tra i più industrializzati che non possedeva un coe-

rente ed unificato movimento sindacale. Viene, così, fondata la Federazione Americana del lavoro (AFL) come il punto focale di una ringiovanita forza lavoro in USA. La AFL è stata in grado di sopravvivere alle altre organizzazioni sindacali principalmente perché ha concentrato gli sforzi dei suoi membri sul raggiungimento di accordi e sulla produttività di operai altamente qualificati. Ciò ha rappresentato la pietra miliare per un nuovo tipo di impegno a livello nazionale, che ha organizzato i lavoratori americani in una forza politica ed economica coesa. La crescente influenza dell'AFL coincise, chiaramente, con la crescita delle iscrizioni al sindacato nel periodo tra le due Guerre Mondiali e negli anni '50. L'avvenimento che, forse, supportò in maggior misura la crescita dei sindacati americani fu la legge sulle relazioni sindacali (National Labor Relations Act - NLRA) approvata dal Congresso nel 1935. Questa legge, che stabiliva il diritto dei lavoratori ad auto-organizzarsi e la contrattazione collettiva, consentì ai sindacati di entrare nelle industrie in cui si effettuava la produzione in serie, un terreno che si presentava molto fertile e popolato. A meno dei numerosi emendamenti che si sono succeduti nel tempo, è il NLRA che, in larga misura, ancora oggi regola la gestione delle relazioni sindacali. Parallelamente all'approvazione del NLRA, un gruppo di dirigenti sindacali fondò il Congresso dell'Organiz-



zazione Industriale (CIO) e si cominciò ad organizzare gli iscritti ai sindacati in base al settore lavorativo di appartenenza, come ad esempio, lavoratori dell'acciaio, dell'industria dell'automobile e lavoratori dei servizi industriali. Poco dopo scoppiò la Seconda Guerra Mondiale e il sindacato Americano visse un periodo di crescita senza precedenti che ebbe un picco nella metà degli anni '40 con più di un terzo della forza lavoro entrata a far parte del sindacato. Ciò nonostante, il sindacato americano non raggiunse mai il livello di partecipazione che si è avuto in altre nazioni, in particolare in Europa. Nel secondo dopoguerra, il Congresso intervenne sul movimento sindacale introducendo, forse, le leggi più restrittive dell'età moderna. Con l'approvazione della legge Taft-Hartley, i dirigenti aziendali e i governi degli stati avevano ampia libertà di controllo sugli scioperi, azioni sindacali e attività del sindacato, in generale. Con diverse modalità e forme, queste leggi sono sopravvissute fino al XXI secolo. Negli USA i sindaca-

ti, fino a poco tempo fa, si sono rivelati i più efficaci quando si trattava di ricoprire un ruolo primario al tavolo delle trattative per quel che riguardava i salari e le indennità, le regole di lavoro, ecc... Fino a poco tempo fa erano a discrezione della dirigenza questioni come la produttività, i prezzi, l'ubicazione delle aziende e gli obiettivi di produzione. Tutto sommato, i sindacati hanno goduto di un'ampia quantità di successi nelle trattative, che hanno assicurato ai lavoratori iscritti salari più alti di un quinto rispetto a quelli dei lavoratori non iscritti, ma aventi la stessa mansione. Inoltre, sono stati fatti passi da gigante nel ambito delle indennità, come ad esempio l'assicurazione sanitaria, piani pensionistici, disoccupazione, aspettativa. La situazione attuale del sindacato in USA vede portare via molti dei successi e conquiste ottenuti nel tempo. Il calo costante nelle iscrizioni continua con la stessa forza. L'avvento del mercato globale e delle nuove politiche commerciali del governo federale co-

me NAFTA e il trattamento di favore riservato a paesi come la Cina ed altri in cui i salari sono bassi e la forza lavoro è consistente, ha fatto pressione sui sindacati e sui suoi iscritti. In qualche modo, i sindacati stessi hanno contribuito al loro crollo con pratiche quali trattative decentrate (a livello locale e regionale) che hanno creato un'ampia disparità di salario in molte industrie. Questo tipo di pratica ha portato molti datori di lavoro a cercare rifugio in quei Paesi privi di diritti in cui è possibile offrire salari più bassi e minori indennità. Gli industriali affermano che i pacchetti salariali e gli indennizzi che i sindacati hanno ottenuto in passato, creano una situazione fortemente non competitiva nell'attuale mercato globale.

[traduzione di Eleonora Bellini; la versione originale di questo articolo si trova sul nostro sito, nella pagina iniziale: ancora sul tema del sindacato, n. 58 di Cercasi]

[docente universitario, già direttore dell'aeroporto di Miami, USA]

meditando

di Pierre Carniti

il globale e il lavoro

Per avere mano libera nella determinazione delle relazioni industriali e delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti, la Fiat si è sfilata dal contratto nazionale dei metalmeccanici. Nei fatti però questo accorgimento dovrebbe rivelarsi insufficiente. In effetti, per dare piena attuazione ad alcune delle norme previste per lo stabilimento di Pomigliano e per quello di Mirafiori dovrebbe poter uscire anche dall'ordinamento giuridico in atto. Intanto, quel che resta del movimento sindacale unitario si è lacerato definitivamente tra accondiscendenti e ruscanti delle pretese esigenze di competitività a cui il gruppo automobilistico ha unilateralmente subordinato le proprie disponibilità agli investimenti indispensabili per la prosecuzione (pro-tempore) dell'attività produttiva anche in alcuni stabilimenti italiani. Per questo, ma soprattutto per la sua peculiarità ritenuta paradigmatica, sui media la vicenda Fiat ha ali-

mentato interventi e prese di posizioni che hanno dato fiato agli opposti estremismi. Da un lato, quello degli pseudo antagonisti sistemici, devoti ad un irripetibile conflitto di classe ed ai suoi miti; a cominciare dallo sciopero generale. Dall'altro quello degli pseudo innovatori; secondo i quali il progresso è puramente e semplicemente "ciò che viene dopo". La vicenda Fiat, indipendentemente dalle circostanze e dagli specifici avvenimenti che l'hanno portata agli onori della ribalta, appare emblematica di una "globalizzazione", intesa soprattutto come disordine e caos e delle conseguenze che questa dinamica ha prodotto sul lavoro. Ma proprio per questo, più che prefigurare soluzioni da generalizzare, la situazione che si è determinata nel gruppo automobilistico dovrebbe indurre a riflettere su alcune questioni. Innanzi tutto ci si dovrebbe chiedere se (sulla base della cultura eu-

ropea, o di quel che ne resta) sia possibile governare i rapporti di lavoro in una grande azienda solo sulla base di un assenso formale alle decisioni degli amministratori, non fondato su un consenso reale. Per altro, anche ammesso che, con il tempo, l'acquiescenza di oggi dei lavoratori, indotta anche dalla mancanza di alternative, si possa trasformare in pieno accordo (come a volte succede nei matrimoni di convenienza) difficilmente la Fiat potrà considerare risolti i suoi problemi. C'è poi un'altra questione essenziale. Al di là delle chiacchiere l'affetto della globalizzazione (almeno nel breve e nel medio periodo) comporta la perdita di una parte del benessere dei paesi opulenti (quindi inclusa l'Italia, malgrado tutti i suoi problemi) in favore di paesi che da meno tempo hanno imboccato la via della crescita e dello sviluppo. È una situazione che genera tensioni perché la perdita di lavoro (e di benessere) non



riguarda in misura omogenea l'insieme dei paesi di antica accumulazione di ricchezza, ma riguarda una parte significativa della loro popolazione. In particolare quella occupata nell'industria ed in determinati servizi. Ma soprattutto i giovani, i precari, le fasce deboli ed i territori con minori insediamenti produttivi.

[la versione completa si trova sul sito di Cercasi un fine, nella pagina iniziale: ancora sul tema del sindacato, n. 58 di Cercasi]

[sindacalista, Roma]

vado via perché

Caro Bonanni, nella mia anima e nella mia memoria è, ancora adesso a distanza di trenta anni, acceso e vivo il ricordo delle intere giornate da me – allora ventenne, allora giovane aclista – trascorse nella Scuola Cisl del Mezzogiorno di Taranto. In quello che, per me, era il tempio del sindacalismo, incontrai delle persone eccezionali e straordinarie con cui intrapresi dei rapporti intensi e profondi, di amicizia e di collaborazione: Bruno Manghi, Carmen Carlucci, Franco Ferrara, Gianfranco Solinas, Paola Florà, Maria Assunta Frascella, Michele Del Campo, Paolo Botta. Forse è per questo motivo che ho impiegato oltre due anni per scrivere questa lettera, incominciata, nella mia testa, la sera dell'11 novembre del 2008, vale a dire subito dopo aver appreso la notizia del vertice a Palazzo Grazioli. Nel corso di questi due anni, in cuor mio ho sperato che non arrivasse mai il momento di inviare questa lettera, ho atteso, invano, l'avvio di una elaborazione e di una strategia orientata al recupero dell'unità sindacale, non

per combattere contro qualcuno o contro qualcosa, ma per affrontare insieme le grandi urgenze: l'ambiente, la casa, il diritto al pane quotidiano ottenuto con il sudore della fronte, la formazione, i giovani, l'handicap, l'immigrazione, l'istruzione, la legalità, il Mezzogiorno, le pari opportunità, la previdenza, la salute, la sicurezza sul lavoro. Stiamo vivendo un momento storico fra i più difficili per l'intera comunità mondiale, travolta da una crisi che ha i suoi effetti devastanti sull'occupazione e sui consumi dei lavoratori, dei pensionati, di tutti i cittadini. Il Paese è in una grave crisi occupazionale e produttiva, è immerso in una vera e propria emergenza sociale, l'indice della soglia di povertà ha raggiunto fasce di cittadini che fino a ieri vivevano senza difficoltà, i costi della crisi sono, come sempre, a carico dei lavoratori dipendenti, dei pensionati, dei precari, di milioni di famiglie. Si adottano misure sbagliate e inadeguate, per esempio la social card, per fronteggiare la crisi; non si attua una politica per far crescere i

consumi, riducendo, per esempio, le tasse sul lavoro e sulle pensioni; non si attivano politiche industriali e sul credito a sostegno delle industrie e dell'occupazione; non si combatte l'evasione fiscale e, come se tutto ciò non bastasse, si riducono i fondi per la sanità pubblica, per la scuola pubblica, per l'università pubblica e per la ricerca. Si attuano scelte pericolose in materia di previdenza e di assistenza, scelte che cancellano il carattere universale dei diritti sancito dalle precedenti riforme e che creano ulteriori disuguaglianze fra i cittadini, colpendo la popolazione più anziana e più povera. Un Paese che non investe nella scuola pubblica, nella università pubblica, nella conoscenza, nei giovani, è un Paese che non ha nessuna prospettiva: i dati parlano chiaro, siamo fra gli ultimi in Europa per quantità di investimenti in tecnologia e innovazione, così come per qualità di politiche rivolte all'inserimento di giovani e donne nel mondo del lavoro. Con molta amarezza e con tanto dolore, lascio il mio sindacato perché "in



tutt'altre faccende affaccendato, a questa roba è morto e sotterrato". Lascio il mio sindacato non per iscrivermi a un altro sindacato, ma perché, oltre che essere assente sul fronte delle grandi urgenze, prospetta come esempio l'accordo di Pomigliano, camuffato come un'innovazione del modello di rapporto di lavoro vigente nel nostro Paese. E, sotto ciò che è chiamato accordo, un "bere o affogare" in cambio della promessa da marinaio di salvare cinquemila posti di lavoro, trasferendo la pro-

duzione della Panda da Tychy a Pomigliano. E, dopo ciò che è definito ricatto, arriva il "più che ricatto", l'accordo di Mirafiori. Accettare simili condizioni significa demolire il contratto, vuol dire mettere in discussione, non solo i diritti sanciti dal contratto, ma anche quelli riconosciuti dallo Statuto dei Lavoratori e dalla Costituzione. Questo è davvero troppo!

[dipendente statale, ex iscritto Cisl, Taranto]

meditando

di Augusto Bisegna

il valore del lavoro

“Il capitale non ha regole, non rispetta niente e nessuno, neanche se stesso, e continuerà a divorare se stesso, il mondo e la natura”. Possono essere contestate a Marx tante previsioni sbagliate ma diceva anche, giustamente, che tutto è economia. E se tutto è economia, il lavoro lo è ancor di più. Una delle astuzie della società attuale – scrive Goffredo Fofi – è aver convinto i poveri ad amare i ricchi, a idolatrare la ricchezza e la volgarità. La sintesi di Fofi rispetto al cambiamento della nostra società fa da specchio al cambiamento antropologico che nel corso degli anni ha assunto la “società salariata”. Un cambiamento profondo del senso di appartenenza ad un gruppo sociale (classe, ceto, professione etc.) che in passato costituiva un elemento di forte condivisione, identità e solidarietà, un comune destino intorno al quale unirsi per migliorare le proprie condizioni. Oggi, tutto ciò è sostituito da una pluralità d'identità deboli, che progressivamente logora la capacità di aggregazione e mobilitazione del sindacato, con pesanti conseguenze sulla sua capacità di rappresentanza.

Quindi mi sembra arduo non prendere atto del fatto che “il potere negoziale” e l'efficacia delle politiche sindacali risulta depotenziato nella maggior parte dei paesi occidentali, mentre nei paesi in “via di sviluppo”, sebbene tra grosse difficoltà, si assiste a segnali incoraggianti di rivendica-

zione strutturata.

Il sintomo più evidente di questa crisi è fornito dalle dinamiche redistributive; gli ultimi decenni hanno visto in quasi tutti i Paesi occidentali diminuire il valore del lavoro e la quota di reddito destinata ad esso mentre, parallelamente, continua ad aumentare la parte destinata al profitto e alla rendita.

Con il lavoro che vale sempre di meno, e la capacità del capitale di essere globale e quindi di muoversi e spostarsi lì dove il lavoro costa sempre meno, (con tutto ciò che esso comporta in termini di riduzione delle tutele, delle regole etc.) viene di fatto depotenziata la capacità di negoziazione che vedeva nel “valore” del lavoro l'elemento cardine e il potere contrattuale.

Così democrazia e lavoro si intrecciano e la missione del lavoro come fondamento democratico difetta nel darle la forza necessaria per essere una “buona” democrazia, capace di mediare gli interessi del mercato e della proprietà e gli interessi collettivi: contro il reale antagonista del lavoro che è la rendita.

In una nuova dimensione dove il lavoro venga rimesso al centro dell'azione politica – tornare a riconoscere il valore sociale del lavoro è la prima missione di cui dovremmo farci interpreti, ricostruire il suo valore economico è il progetto più moderno di cui possiamo dotarci, “combattere a difesa della lavoro è necessario

per il popolo proprio come la difesa delle mura”.

[la versione completa di questo articolo si trova sul nostro sito, nella pagina iniziale: ancora sul tema del sindacato, n. 58 di Cercasi]

[coordinatore nazionale Fim Cisl giovani, Capistrello, L'Aquila]



pensando

di Pino Greco

La radice greca “sundikeo” indica il vero significato che la parola sindacato dovrebbe assumere: difendo, parlo per, assisto in giudizio. Sembrerebbe la definizione di un rappresentante forense, il cui compito è di tutela e difesa legale. Invece è proprio il compito di chi si dedica all'attività sindacale, di qualsiasi sigla e natura fosse. Non di certo una specifica assegna un valore differente all'accezione. Tutti indistintamente devono essere procuratori degli associati, degli iscritti, dei compagni, dei lavoratori. Sembrerebbe un miraggio ai tempi attuali. Infatti è difficile scorgere nei mandati tetri e cupi dell'attuale occupazione lavorativa siffatti personaggi, ligi al proprio compito, fermi nelle proprie convinzioni, spuri da ogni forma di corruzione e collusione con attività “imprenditoriali” strettamente riservate e personalizzate. Non parliamo poi dei sindacalisti mordi e fuggi; esempi inopportuni di corruzione e disinteresse del proprio ruolo istituzionale e sociale. E' bello vedere in pochi casi, imprenditori che fungono (per chi ci crede veramente) da sindacalisti: protesi verso il bene dei propri dipendenti, seppure in perdita nei

propri interessi, ma votati al bene della piccola comunità di cui sono a capo. Questa è responsabilità! Non possiamo sperare che ce siano molteplici di questi individui, ma auspicare che chi ha il dovere di difendere i lavoratori non si intrufolasse in trattative arrendevoli, solo per ricavarne dei benefici personali, favoritismi in assunzioni pilotate, “donazioni” incomprensibili o indefinite. Il Sindacato è un ministero! Sì! Sì è a SERVIZIO. Anche se si percepisce un “lauto” stipendio (in differenti casi), ma si è al servizio della comunità, come chi governa il paese nazionale, regionale, provinciale, comunale. Non per altro la derivazione dal greco sopra riportata, offre il medesimo spiraglio etimologico di sindaco, primo cittadino dei nostri paesi e città: sono tutti servitori (“al servizio”) dello stato, della socialità, dei cittadini, di “omnes omnium ordinum homines” (tutti gli uomini di tutti i ceti [Cicerone]).

[la versione completa di questo articolo si trova sul nostro sito, nella pagina iniziale: ancora sul tema del sindacato, n. 58 di Cercasi]

[presidente “Cercasi un fine”, Cassano, Bari]

meditando

di Franco Ferrara

necessità e rischi

Il sindacato nella società globale è necessario. La sua necessità corre rischi elevati. La sua pesantezza organizzativa lo classifica tra le istituzioni che si sono autodeterminate e autocostruite. Tra le forme sindacali destinate al cestino dei rifiuti, possiamo indicare quelle corporative rappresentanti del singolo individuo, prima diffuse nel Pubblico Impiego, oggi auspiccate dalle Aziende. Le grandi organizzazioni che agiscono a livello nazionale e mondiale, corrono i rischi dell'irrelevanza politica e quindi diventano fragili di fronte alle sfide della globalizzazione. Il sindacato che ho conosciuto e vissuto appartiene a una fase storica che ha coinciso con il dopoguerra, contrassegnata dalla scissione e divisione del sindacato. Unito per vincere il fascismo, diviso dalle ragioni della guerra fredda per ricostruire il Paese. Negli anni '70 si avvertì con lucidità il rischio derivante dalla divisione ideologica, che separava anche gli animi. La spaccatura tra le organizzazioni non coincideva con quella tra i lavoratori. Concepita dai vertici della politica e sostenuta dalle stesse istituzioni e dalle aziende, favoriva la stagnazione politica ma non quella economica. La mia generazione avvertì che l'anticomunismo non permetteva alcun avanzamento sociale, dall'altro registrò il fallimento del comuni-

smo come risposta ai bisogni di giustizia. La combinazione di giustizia e libertà è stata il sogno delle democrazie occidentali. Il lavoro diventò lo strumento che oltre a conferire dignità alla persona fu anche mezzo di riscatto civile. La coscienza delle proprie capacità favorì l'affermazione di una diffusa consapevolezza che il lavoro rappresentava il riscatto e fonte conoscitiva della stessa persona. Diventare rappresentante dei lavoratori era il riconoscimento che attraverso il lavoro avveniva l'ascesa sociale del singolo e del gruppo con il quale si lavorava. Le grandi organizzazioni dovevano avere dirigenti responsabili, competenti e pedagoghi per sviluppare la contrattazione nazionale e rappresentare chi lavorava. Rappresentare chi lavorava non era privilegio di una élite o di avanguardie ma un servizio che richiedeva notevoli capacità e conoscenze. Il dirigente sindacale era portatore di un sapere autonomo, elaborato con chi doveva fare i conti con i turni, le tecnologie, l'economia, il futuro dei figli, l'organizzazione del lavoro in azienda, la vita di quartiere ove si viveva. Il dirigente sindacale degli anni '70 divenne promotore di unità e non costruttore di muri. Il 1989 rivelò la fragilità delle organizzazioni costruite su basi ideologiche, la fine dell'Unione sovietica prima e della Federazione jugosla-

va dopo richiedevano organizzazioni protagoniste di una nuova storia sia nazionale che globale. L'unità indispensabile non era e non è più quella dell'azione comune, ma richiede nuove organizzazioni e tipologie di rappresentanza. Il sindacato, a differenza dei partiti, non si è dissolto, sia perché sostenuto direttamente dai lavoratori sia perché ha salvaguardato la sua etica. I livelli sindacali internazionali si sono mostrati deboli di fronte all'avanzare della competizione globale. Le organizzazioni si sono chiuse nel proprio orto nazionale, favorendo il ritorno di pratiche contrattuali centrate sull'individuo e sulla singola azienda. Con la crisi globale del 2008 il sindacato si è trovato ai margini delle scelte della politica, mentre nel 1979 era stato determinante nelle decisioni politiche di carattere nazionale e internazionale. La sconfitta del terrorismo ha visto il sindacato impegnato unitariamente, a differenza della lotta alla mafia in cui le organizzazioni si sono impegnate ciascuno a proprio modo. Attualmente l'unità sindacale è una necessità non più rinviabile, la globalizzazione mostra la sua nuova potenza a tutti i livelli, gli accordi separati favoriscono soltanto la disgregazione o meglio aumentano la liquidità sociale, per dirla con Bauman. La globalizzazione totale è pervasiva, richiede orga-



nizzazioni sindacali capaci di limitare i danni ma anche di proporre nuove forme di economia. Il lavoro frammentato non è più fondativo di identità.

[la versione completa di questo articolo si trova sul nostro sito, nella pagina iniziale: ancora sul tema del sindacato, n. 58 di Cercasi]

[presidente Centro Studi Erasmo Onlus, Gioia, Bari]

pensando

di Francesco Natuzzi

Gli ultimi dati ISTAT sullo stato occupazionale del nostro paese fotografano una situazione di grave preoccupazione ed incertezza. La disoccupazione all'8,7%, anche se di qualche punto inferiore alla media europea, evidenzia che c'è tuttora una emergenza che si chiama "lavoro" che va affrontata. Tale situazione si riflette con maggiore evidenza nel Mezzogiorno, dove si concentra oltre il 50% dei disoccupati (circa due milioni), di cui i giovani rappresentano oltre il 24,7% (con un massimo del 36,0 % per le donne): un ulteriore dato che conferma l'allargamento del divario tra Nord e Sud. C'è un fenomeno ormai diffuso: la rinuncia da parte di molti giovani a cercare un lavoro, con l'accentuarsi del rischio di una generazione che non guar-

da al futuro. Il lavoro, quindi, come leva dello sviluppo, come risposta ai fenomeni di emarginazione, degrado culturale e sociale. Tra i soggetti che possono concorrere, unitamente al mondo della cultura, della Chiesa, dell'associazionismo in genere, il Sindacato può essere nuovamente il motore ed imprimere una accelerazione affinché si abbiano risposte certe alla domanda di lavoro che viene dai giovani. Oggi più che mai serve un Sindacato che, oltre che tutelare gli occupati con l'uso degli ammortizzatori sociali (cassa integrazione, ordinaria e straordinaria, sussidi di disoccupazione), si faccia realmente carico, con una struttura "assistenziale" e di servizi attenta e preparata, anche dei lavoratori precari, disoccupati, e

dei giovani. Negli anni '60 e '70, il Sindacato, con una capacità unitaria delle tre maggiori confederazioni, CGIL, CISL e UIL, ha saputo costruire risposte, mobilitazioni, impennate sui temi dello sviluppo e del lavoro e sulle riforme. Credo che sarà utile ritornare a discutere, dopo la celebrazione del referendum sull'accordo con la FIAT, che restituisca ai giovani soprattutto un sindacato come strumento insostituibile per le loro battaglie.

[la versione completa di questo articolo si trova sul nostro sito, nella pagina iniziale: ancora sul tema del sindacato, n. 58 di Cercasi]

[pensionato, sindacalista CGIL, Cassano, Bari]

in dono

abbiamo ricevuto dagli autori e dagli editori i seguenti volumi. Li ringraziamo per l'attenzione e il dono. Nel nostro sito, al tasto *recensendo*, alcune recensioni dei volumi.

M. SORICE, *La comunicazione politica*, Carocci, Roma 2011

D. McDONALD (ed.), *Catholic social teaching in global perspective*, Orbis, New York 2010

S. CECCANTI, *Al cattolico perplesso. Chiesa e politica all'epoca del bipolarismo e del pluralismo religioso*, Borla, Roma 2010

G. MARTIRANI – R. NOGARO – S. TANZARELLA, *Rompere gli ormecci. Perché nessuno al sud sia senza speranza, il pozzo di giacobe*, Trapani 2010

FONDAZIONE MIGRANTES, *Rapporto italiani nel mondo 2010*, Idos, Roma 2010

D. TONELLI, *Il decalogo. Uno sguardo retrospettivo*, EDB, Bologna 2010

C. M. SALAZAR, *Frammenti andini. Gli insegnamenti di Cuzco reinventano un'identità nazionale*, Cisu, Roma 2010

R. D'AMBROSIO, *Come pensano e agiscono le istituzioni*, EDB, Bologna 2011

M. TOTA, *Io, pensiero*, 2010

pensando

di Gigi Brossa

Cara Fiom e cara Susanna Camusso, ieri sera ho provato a leggere l'accordo di cui date un giudizio severo. Effettivamente l'accordo prevede una profonda revisione dei rapporti sindacali, partendo dal superamento del contratto nazionale e passando per la clausola integrativa che prevede l'adesione individuale alla logica del contratto sottoscritto, pena la possibilità di incorrere in sanzioni disciplinari nel caso di mancato rispetto. Tuttavia l'accordo prevede anche impegni significativi della Fiat e investimenti importanti a favore di Mirafiori.

Per questa ragione, considerando la situazione economica in cui viviamo, senza dimenticare la logica che da parecchio tempo sembra guidare l'atteggiamento contrattuale della Fiom (spesso, assai spesso, poco propensa a firmare accordi, salvo poi beneficiarne in sede attuativa), ti chiedo, vi chiedo, di tornare a quel tavolo e di prendervi il rischio di aderire. Questo mi sembra dovrebbe essere l'atteggiamento di chi vuole stringere accordi e non invece il richiamo a leggi superiori che dovrebbero garantire, una volta per tutte, le condizioni di lavoro. È alla logica contrattuale che vi richia-

mo, alla sua natura pattizia, all'impegno comune verso un risultato che interessa peraltro non solo voi. Questo atteggiamento ha il vantaggio di cumulare le utilità delle parti, di farle incontrare, di ottimizzare i risultati. L'altra strada, quella che sembrerebbe voler intraprendere, irrigidisce la realtà, una realtà, converrete con me, che è mutata e che è interesse comune, vostro e della Fiat (ed anche un po' nostro), affrontare migliorandola, con le proprie proposte e le proprie richieste.

[militante PD, Torino]



salute vs mercato

Parlare di tutela dei diritti, oggi, diventa sempre più complesso, dato che i principi del mondo globalizzato si attestano soprattutto sull'affermazione di processi complessi che spesso sottendono percorsi meramente economici, escludendo in via preliminare tutto ciò che appartiene alla sfera delle relazioni personali, del confronto, della libertà di scelta, dell'espressione del proprio essere in itinerari di cittadinanza attiva. In questo contesto anche la Sanità, ambito particolare in cui più degli altri vige il bisogno della salvaguardia dei diritti, è chiamata, in modo concreto, a confrontarsi con la realtà dell'aziendalizzazione. Si è trasformata e adesso è sollecitata a confrontarsi e a identificarsi con i concetti caratteristici della azienda, quali, per esempio, i cicli produttivi, le previsioni di bilancio, gli utili, il deficit, il profitto. Questo ha disegnato nuovi scenari dal punto di vista della tutela dei diritti, soprattutto quando si è trattato di salvaguardare, alla luce di una continua austerità e carenza di risorse, le posizioni degli operatori

del settore. Il sindacato si è limitato solo a riparare i danni, dato che non ha assolutamente offerto, secondo il peso di un fronte unico, la possibilità di un adeguato riconoscimento dei diritti dei lavoratori sia in termini economici che organizzativi. Questo è più evidente quando, oggi, nei percorsi di contrattazione decentrata, sempre a causa delle scarse risorse economiche e umane, si stenta a realizzare e a strutturare quanto previsto dai contratti collettivi nazionali, rimandandone l'attuazione a tempi migliori. Chiaramente questo modo di procedere ingenera negli operatori una sorta di sfiducia nei confronti dei sindacati, che in questo momento storico appaiono assolutamente inconcludenti e incapaci di proporre alternative alla controparte. Esiste quasi un'inadeguatezza del sindacato a offrire un segno concreto di un impegno volto ad assicurare l'affermazione di un percorso nuovo e più sicuro che consenta di vivere in maniera più congrua il lavoro nell'ambito della Sanità, che oggi più che mai richiama a responsabilità personali e colletti-

ve sempre più cogenti. L'aziendalizzazione ha obbligato gli operatori sanitari a entrare in un territorio culturalmente e storicamente estraneo a loro. Azienda e assistenza sono apparsi come due mondi estranei e conflittuali. Prima "modo" e "fine" coincidevano nel lavoro di assistenza al malato. Oggi non possono coincidere più: il "modo" è diventato aziendale, ma il "fine" non deve cambiare. Si ha l'impressione che il sindacato non abbia chiara questa differenza e sia poco rappresentativo dei bisogni e delle necessità dei lavoratori e dei malati. Tale situazione è ancora più evidente se si considera il fatto che in Sanità vi è la forte lobby professionale dei medici, che, rispetto al comparto, ha un maggiore potere contrattuale rispetto al "modo" aziendale ed economico, accentuando ulteriormente quelle sperequazioni, che spesso rischiano di generare conflitti interprofessionali, soprattutto, oggi, in cui vi è una forte tensione finalizzata alla affermazione dell'autonomia professionale delle diverse figure operative della Sanità, che riven-



dicano un proprio ruolo e competenze specifiche, nell'ambito della pianificazione dell'assistenza. Su questo terreno il sindacato aiuta poco, dato che ancor oggi non si riescono ad affermare pienamente quei diritti già formalizzati sopraelencati, forse anche a causa degli interessi delle categorie più forti. Manca sicuramente una mediazione che definisca in modo appropriato quanto il mondo della Sanità stia vivendo. Si spera sempre in tempi migliori e in buoni propositi; alla fine la stanchezza porta all'assuefazione, all'indifferenza e alla frustrazione. Il sindacato deve riassumere un nuovo ruolo di mediazione e moderazione tra i bisogni "aziendali" delle

diverse parti sociali e il “fine” assistenziale. Altrimenti si rischia di diventare vittime della libera iniziativa di chi detiene il potere decisionale, che da un lato può infondere una falsa sicurezza in un forte momento di crisi generale, ma dall’altro può divenire la regola che abbatte ogni possibilità di riconoscimento dei bisogni e delle necessità di coloro che sono chiamati ad assicurare le proprie prestazioni professionali per la salvaguardia della salute dei cittadini, come richiede il rispetto di un diritto sancito dalla nostra Costituzione.

[infermiere, Cassano - medico,
Bari]



Gli amici di Cercasi un fine, i consisti delle scuole di politica del nostro circuito e coloro che vogliono riflettere sulla politica si ritroveranno per quattro seminari annuali.

Presso **Polo Universitario,**
ex Ospedale di Collone
Str. Prov. Acquaviva - Santeramo (Ba)

12 marzo 2011, ore 16-19
*La politica comunicata:
TV, giornali e web
alla prova del consenso*

con il prof. Michele Sorice
(docente e direttore del Centre for
Media and Communication Studies
della LUISS di Roma)

22 maggio 2011, ore 9-17
Giornata conclusiva
dell'anno formativo delle Scuole.
Incontro con un testimone
(assemblea annuale dell'Associazione,
consegna degli attestati,
presentazione dei progetti in cantiere)

Info:
www.cercasiunfine.it
associazione@cercasiunfine.it
redazione@cercasiunfine.it
cell. 339 3959879 - 339 4454584

Cercasi un fine

periodico di cultura e politica
anno VII n. 58 • reg. presso il Tribunale di Bari, n. 23/2005.

direttore responsabile: Rocco D'AMBROSIO
redazione: Franco FERRARA, Eleonora BELLINI, Pasquale BONASORA, Emanuele CARRIERI, Carole CEOARA, Massimo DICIOLLA, Vito DINOIA, Domingo ELEFANTE, Giuseppe FERRARA, Franco GRECO, Pino GRECO, Nunzio LILLO, Antonella MIRIZZI.

sede dell'editore e della redazione:
ASSOCIAZIONE CERCASI UN FINE ONLUS,
via Carlo Chimienti, 60 70020 Cassano (BA)
tel. 080 3004808 - fax 080 776347
associazione@cercasiunfine.it • redazione@cercasiunfine.it
Per contributi: **CCP N. 000091139550**, intestato a
ASSOCIAZIONE CERCASI UN FINE
via C. Chimienti, 60 70020 Cassano delle Murge (BA);
l'accredito bancario con la stessa intestazione e lo stesso numero
del CPP presso Poste Italiane
IBAN IT67V0760104000000091139550.
grafica e impaginazione: MAGMA Grafic di Guerra Michele & C.
magmagrafic@alice.it - www.magmagrafic.it - 080.5014906
stampa: LITOPRESS 70123 BARI Prov. Bari-Modugno
Z.A. Largo degli Stagnini tel. 080 5321065 www.litopress.eu
web master: Vito Cataldo

periodico promosso da

SCUOLE DI FORMAZIONE ALL'IMPEGNO SOCIALE E POLITICO
dell'Associazione Cercasi un fine presenti a

Massafra (Ta) dal 2002; Cassano delle Murge (Ba) dal 2003;
Bari (in due sedi), dal 2004;
Minervino Murge (Bt) dal 2004; Gioia del Colle (Ba) dal 2005;
Putignano (Ba) dal 2005; Taranto dal 2005;
Conversano (Ba) dal 2005; Trani (Bt) dal 2006;
Andria (Bt) dal 2007; Orta Nova (Fg) dal 2007;
Gravina in Puglia (Ba) e Palo del Colle (Ba) dal 2008;
Modugno (Ba), Acquaviva delle Fonti (Ba), Sammichele di Bari (Ba),
Parrocchia S. Paolo (Ba) dal 2009.
Altamura (Ba), Binetto-Bitetto (Ba) dal 2010

in collaborazione con
ERASMO ONLUS - CENTRO DI RICERCA FORMAZIONE E
DOCUMENTAZIONE SULL'EUROPA SOCIALE – Gioia del Colle (Ba)

La citazione della testata Cercasi un fine è tratta da SCUOLA DI BARBIANA, *Lettera ad una professoressa*, LEF, Firenze, 1967
I dati personali sono trattati ai sensi del d.lgs. n. 196/2003; i diritti ed il copyright © di foto e disegni sono dei rispettivi autori ed editori; la pubblicazione su questa testata non ne comporta l'uso commerciale.

Siamo grati a tutti coloro che ci sostengono con la loro amicizia, con i loro contributi intellettuali ed economici. In piena autonomia, in un clima di dialogo e nel rispetto delle posizioni di tutti e dei ruoli ricoperti, siamo ben lieti di poter fare tratti di strada

in compagnia di...

Luigi ADAMI, Luigi ANCONA, Francesca AVOLIO, Eleonora BARBIERI MASINI, Adelina BARTOLOMEI, Rosina BASSO, Vittorio BELLAVITE, Sergio BERNAL RESTREPO, Angela BILANZUOLI, Gina BONASORA, Vito BONASORA, Giancarlo BREGANTINI, Giuseppe CALEMMMA, Lucia CAMPANALE, Liberato CANADA', Adriano CARICATI, Vincenzo CARICATI, Raffaella CARLONE, Giuseppe CASALE, Arturo CASIERI, Vito CATALDO, Emanuele CAVALLONE, Sario CHIARELLI, Luigi CIOTTI, Gherardo COLOMBO, † Irmela COWDREY, Assunta D'ADDUJO, Rocco D'AMBROSIO, Raffaele D'AMBROSIO, Dominica DE LUCA, Francesco DE LUCIA, Nica DE PASCALE, Vincenzo DE PASCALE, Annamaria DI LEO, Saverio DI LISO, Monica DI SISTO, Donato FALCO, Lilly FERRARA, Ignazio FRACCALVIERI, Beatrice GENCHI, Michele GUERRA, Mimmo GUIDO, Savino LATTANZIO, Raniero LA VALLE, Grazia LIDDI, Gaetana LIUNI, Pina LIUNI, Gianni LIVIANO, Aldo LOBELLO, Alfredo LOBELLO, Mario LONARDI, Franca LONGHI, Maria Giulia LOPANE, Vincenzo LOPANO, Matteo MAGNISI, Luciana MARESCA, Rocco MASCIOPINTO, Maria MASELLI, Loredana MAZZONELLI, Luigi MEROLA, Antonio MIACOLA, Gianluca MIANO, Paolo MIRAGLINO, Giovanni MORO, Giuseppe MORO, Walter NAPOLI, Mimmo NATALE, Paola NOCENT, Filippo NOTARNICOLA, † Nicola OCCHIOFINO, Cesare PARADISO, Salvatore PASSARI, Natale PEPE, † Antonio PETRONE, † Alfredo PIERRI, Rosa PINTO, Giovanni PROCACCI, Fabrizio QUARTO, Luigi RENNA, Giovanni RICCHIUTI, Angelo Raffaele RIZZI, Grazia ROSSI, Maria RUBINO, Giuseppe RUSCIGNO, Alda SALOMONE, Vincenzo SASSANELLI, Roberto SAVINO, Gegè SCARDACCIONE, Francesco SEMERARO, Bartolomeo SORGE, Michele SORICE, Vincenzo SPORTELLI. Maria Rosaria STECCA, Laura TAFARO, Ennio TRIGGIANI, Pietro URCIOLI, Nichi VENDOLA, Paolo VERONESE, Domenico VITI, Elvira ZACCAGNINO, Alex ZANOTELLI

e di...

Cittadinanza Attiva di Minervino (Bt), Suore dello Spirito Santo di Bari, Gruppo "Per il pluralismo e il dialogo" di Verona, Laboratorio Politico di Conversano (Ba), Associazione "La città che vogliamo" di Taranto, Biblioteca Diocesana di Andria (Bt), Ufficio Pastorale Sociale di Trani (Bt), Associazione Pensare Politicamente di Gravina (Ba), Circolo ANSPI di Orta Nova (Fg), Fraternità Cappuccina di Bari-Fesca, Consulta Interparrocchiale di Palo del Colle (Ba), Fair, progetti e campagne per l'economia solidale, Genova-Roma, Associazione LiberAggiunta di Palo del Colle (Ba), Associazione I confini del vento di Acquaviva (Ba), parrocchia S. Paolo (Ba), Associazione Emmaus, Villafranca (Vr)

Per ulteriori informazioni si veda il nostro sito.