

# Indice

Notiziario - Ufficio Nazionale per i Problemi Sociali e il Lavoro  
n. 1 - Aprile 2005

## **Presentazione**

Mons. Paolo Tarchi ..... pag. 5

## **PARTE I**

### **CORSO DI FORMAZIONE**

### **PER OPERATORI DELLA FP:**

### **L'evangelizzazione nella formazione professionale**

Roma, "Claretianum"

4-6 novembre 2004

## **Saluto**

Bruno Stenco ..... pag. 9

## **Relazione:**

### ***Ricchezze e limiti di ciò che c'è già***

Stefano Colombo ..... pag. 13

## **Relazione:**

### ***L'evangelizzazione nella formazione professionale***

Dario Nicoli ..... pag. 19

## **Relazione:**

### ***Spunti per l'insegnamento della religione nel nuovo sistema dell'Istruzione e Formazione Professionale***

Ennio Rosalen ..... pag. 31

## **Relazione:**

### ***Educazione religiosa e insegnamento della Religione Cattolica nel sistema di Istruzione e formazione professionale***

Mario Tonini ..... pag. 34

### ***Testimonianza cristiana ed evangelizzazione nella formazione professionale***

Maurizio Drezadore ..... pag. 54

## **Conclusioni**

Mons. Paolo Tarchi ..... pag. 61

**PARTE II**  
**GIORNATA NAZIONALE DEL RINGRAZIAMENTO:**  
**Cultura Rurale e Solidarietà in Europa**  
Genova, Porto Antico, 13-14 novembre 2004

***Messaggio per la Giornata Nazionale  
del Ringraziamento***

Commissione Episcopale per i problemi sociali  
e il lavoro, la giustizia e la pace ..... pag. 65

***Introduzione***

Mons. Paolo Tarchi ..... pag. 68

**Relazione:**

***L'Europa a 25: quale etica e solidarietà in campo rurale***

Franco Appi ..... pag. 69

**Relazione:**

***Il Ruolo dell'Agricoltura nell'Europa a 25***

Corrado Pirzio-Biroli ..... pag. 76

***Genova, Santuario di N.S. della Guardia***

Pregliera e riflessione guidata

da S. Em. Card. Tarcisio Bertone ..... pag. 89

***Lavorare in Pace***

Omelia tenuta da S. Em. Card. Tarcisio Bertone ..... pag. 92

***Angelus*** (Domenica 14 novembre 2004) ..... pag. 95

**PARTE III**

**SEMINARIO DI STUDIO**

**Quando l'imprenditore è donna: generare responsabilità sociale**  
Roma, sede 10 dicembre 2004

***Introduzione***

Mons. Paolo Tarchi ..... pag. 99

**Relazione:**

***La responsabilità sociale come nuovo motore dello sviluppo.***

***Linee di discussione per le donne imprenditrici***

Maria Pia Camusi ..... pag. 101

**Relazione:**

***Dottrina sociale della Chiesa e impresa***

Giampaolo Crepaldi ..... pag. 111

***Interventi***

Cristina Bonetti ..... pag. 118

Anna Maria Parente ..... pag. 122

Mariangela Gritta Grainer ..... pag. 124

**Considerazione conclusiva**  
Michele Colasanto . . . . . pag. 129

**Stralcio del Primo Rapporto Nazionale  
sulle Imprese Femminili “imprese in genere”**  
Promosso dal Ministero delle Attività Produttive  
e Unioncamere. Realizzato a cura di AsseforCamere. . . . . pag. 133

**PARTE IV**

**4° Seminario Vangelo, lavoro e immigrazione:  
collaboratrici e collaboratori familiari**  
Roma, Casa generalizia “Fratelli delle scuole cristiane”  
21 gennaio 2005

**Immigrazione e collaborazione domestica:  
i dati del cambiamento**  
Ricerca condotta dall’INPS - Direzione Monitoraggio  
Flussi Migratori e dal Dossier Statistico Immigrazione  
Caritas/Migrantes . . . . . pag. 171

**Relazione:**  
**Il dato statistico delle badanti e colf straniere in Italia**  
Francesco di Maggio . . . . . pag. 192

**Relazione:**  
**Aspetti sociali e religiosi del lavoro delle badanti  
e colf straniere in Italia**  
Franco Pittau . . . . . pag. 202

**Interventi:**  
Raffaella Milano. . . . . pag. 214  
Giancarlo Panero . . . . . pag. 218  
Lidia Obando, Rita De Blasis. . . . . pag. 224

**PARTE V**

**4° Seminario Nazionale per sindacalisti credenti**  
Roma, sede 1 febbraio 2005

**Relazione:**  
**“La sfida dei nuovi lavori”**  
Angelo Pandolfo. . . . . pag. 235

**Risposte del Professore Pandolfo, al dibattito. . . . . pag. 241**

## PARTE VI

### *Recensioni libri*

**Baggio Antonio Maria: Economia e civiltà  
secondo la dottrina sociale cristiana. . . . . pag. 247**

**Baggio Antonio Maria: Etica ed economia  
verso un paradigma di fraternità. . . . . pag. 248**

**Baggio Antonio Maria:  
Lavoro e Dottrina Sociale Cristiana  
dalle origini al Novecento . . . . . pag. 249**



# resentazione

Mons. PAOLO TARCHI

Direttore dell'Ufficio Nazionale per i Problemi Sociali e il Lavoro

Il presente notiziario, che come sempre desidera assolvere il compito di essere strumento di riflessione e condivisione con tutti coloro che sono impegnati a sensibilizzare, nei propri ambienti, sui temi dei quali il nostro servizio specificatamente si occupa, si articola in sei parti in cui vengono riportati gli atti dei Seminari di studio e dei Corsi svolti nei mesi scorsi.

*La prima parte* presenta le relazioni tenute al Corso di formazione per operatori della FP "L'evangelizzazione nella formazione professionale" che considerano il problema dell'istruzione religiosa all'interno dei percorsi formativi della *Riforma Moratti*, mettendo bene in evidenza come lo sforzo e la creatività dell'evangelizzazione riesca a creare percorsi educativi nuovi che fanno interagire insieme all'educatore, anche la comunità educante e soggetti esterni che si occupano di animazione.

*La seconda parte* riporta i lavori della Giornata Nazionale del Ringraziamento, celebratasi a Genova, dal titolo *Cultura Rurale e Solidarietà in Europa*, che riprendono il messaggio dei Vescovi ed esaminano la possibilità di una nuova cultura rurale, a risposta delle nuove problematiche messe in evidenza dal mondo agricolo.

*Nella terza parte* vengono proposti i contributi del secondo Seminario di studio sull'imprenditoria "al femminile" dal titolo "*Quando l'imprenditore è donna: generare responsabilità sociale*" che in continuità con il lavoro svolto nel seminario precedente considera la capacità femminile di generare nell'impresa responsabilità sociale, partendo dal presupposto che la responsabilità sociale è innanzitutto qualcosa che si incorpora come criterio di gestione dell'impresa e che per un'imprenditrice – riprendendo il seminario precedente – il fare impresa è una strategia di vita e non una strategia professionale.

Viene riportato inoltre uno Stralcio del Primo Rapporto Nazionale sulle Imprese Femminili "imprese in genere". Promosso dal Ministero delle attività produttive e Unioncamere.

*Nella quarta parte* gli atti del "4° Seminario Vangelo, lavoro e immigrazione: collaboratrici e collaboratori familiari" ci danno la possibilità di porre attenzione verso quel mondo, in continuo cambiamento, che riguarda la collaborazione domestica – svolta in pre-

valenza da donne immigrate – e le iniziative avviate da parte delle Istituzioni per dare risposte concrete ad una problematica che interessa sempre più il nostro Paese. Interessante, per una maggiore comprensione del fenomeno, oltre le autorevoli testimonianze, la Ricerca condotta dall'INPS – Direzione Monitoraggio Flussi Migratori e dal Dossier Statistico Immigrazione Caritas/Migrantes dal titolo “Immigrazione e collaborazione domestica: i dati del cambiamento”.

*Nella quinta parte* la relazione “La sfida dei nuovi lavori” tenuta dal Prof. Pandolfo al 4° Seminario Nazionale per sindacalisti credenti, espone le problematiche in atto che riguardano il mondo del lavoro in ordine alla discrepanza che si viene a creare tra le nuove tendenze nel mercato del lavoro e le esigenze di tutela del lavoratore.

Segue nella *sesta parte* la presentazione dell'opera “ECONOMIA E CIVILTÀ secondo la dottrina sociale cristiana” utile strumento interattivo per comunicare i contenuti dell'etica sociale. Nel cofanetto due volumi di Antonio Maria Baggio: “ETICA ED ECONOMIA verso un paradigma di fraternità” e “LAVORO E DOTTRINA SOCIALE CRISTIANA dalle origini al Novecento”.



arte I

# Corso di formazione per operatori della FP: "L'evangelizzazione nella formazione professionale" Roma, "Claretianum", 4-6 novembre 2004

- Saluto
- Relazione: Ricchezze e limiti di ciò che c'è già
- Relazione: L'evangelizzazione nella formazione professionale
- Relazione: Spunti per l'insegnamento della religione nel nuovo sistema dell'Istruzione e Formazione Professionale
- Relazione: Educazione religiosa e insegnamento della Religione Cattolica nel sistema di Istruzione e Formazione professionale
- Testimonianza cristiana ed evangelizzazione nella formazione professionale
- Conclusioni







Mons. BRUNO STENCO - Direttore Ufficio Nazionale CEI  
per l'Educazione, la Scuola e l'Università



Questo corso di formazione per gli operatori della formazione professionale dedicato al tema della evangelizzazione assume dei significati che vanno evidenziati.

Il primo lo si individua tornando alla motivazione iniziale di un percorso che vede coniugarsi evangelizzazione e formazione professionale e che ha preso l'avvio da un Seminario del febbraio 2002 durante il quale ci fu una relazione del prof. Carlo Nanni dal titolo "Formazione professionale ed evangelizzazione". In essa si diceva tra l'altro: *"La catechesi è troppo principal-deduttiva, oltre che molto intellettualistica e verbalistica. Sembra più proficua invece una formazione che si strutturi nella linea della continuità tra vita concretamente vissuta ed esperita (principio, via e termine di confronto di ogni formazione), analisi critica delle pratiche materiali e sociali, formazione culturale, approfondimento teologico, operatività pastorale...."*; e sosteneva la necessità di iniziative extracurricolari<sup>1</sup>. *"La nostra*

<sup>1</sup> *"Rispetto a questa che potremmo chiamare una forma di 'preevangelizzazione', vanno pensati, progettati e prospettati anche momenti e attività extracurricolari, liberi, di formazione religiosa, strettamente legati alla promozione di atteggiamenti e comportamenti che aiutino ad essere non solo operatori competenti, ma anche onesti cittadini e persone religiose che, nel lavoro e nella professione (e nella globalità della vita) vivono approfonditamente la loro fede religiosa (qualunque essa sia, "in spirito e verità"), fattiva sul terreno della promozione dei diritti umani e di impegno etico per uno sviluppo sostenibile, democratico, pacifico per tutti e ciascuno, a livello locale, nazionale, internazionale, mondiale". CARLO NANNI, Formazione professionale e evangelizzazione, 20.02.03*

Circa il progetto viene così configurato:

- a) **Obiettivo generale:** *fare nascere/crescere la Chiesa nel mondo del lavoro* (da realizzare con altri)
- b) **Obiettivo specifico:** *formare dei giovani capaci di vivere il Vangelo nel mondo del lavoro*
- c) **Coordinate:**
  - l'attenzione agli ambienti e alla cultura d'ambiente / i giovani
  - fasi, tappe e percorsi di una 'scoperta' personale e comunitaria
  - una pedagogia: il gruppo, il movimento

FP” affermava il compianto don Gianni Fornero “*forma dei buoni lavoratori ma dei fragili credenti, non per colpa sua – beninteso – perché ha degli operatori molto qualificati e ben più motivati degli insegnanti pubblici, ma semplicemente perché da sola non ce la fa e non ce la può fare*”.

La domanda è: perché da sola non ce la può fare?

Innanzitutto andrebbe chiarito il concetto di evangelizzazione all'interno dell'intera comunità cristiana e cioè chiedersi a quali condizioni essa può darsi un forte e rinnovato impulso missionario. E poi andrebbe identificata la specifica ministerialità della formazione professionale all'interno di un annuncio che si indirizza al mondo del lavoro, alla cultura del lavoro. Circa la chiarificazione e la purificazione del concetto di evangelizzazione proiettata sul mondo del lavoro dove vivono o dove andranno i giovani della formazione professionale cito ancora le parole di don Fornero “*Siamo ormai oltre il modello della cristianità, ma vogliamo evitare la dissolvenza. Proviamo ad individuare le componenti di un concetto di evangelizzazione ambientato nel mondo del lavoro che cambia: a) una fede forte come le montagne; b) la promozione umana: dignità, giustizia; c) la testimonianza di vita, d'ambiente / inculturazione; d) le azioni, i segni: la solidarietà, il sindacato (non solo, ma prioritario... ); e) l'annuncio esplicito fino alla celebrazione. In base a questa chiarificazione, si può avvertire la possibile fragilità della proposta interna alle varie congregazioni, non abbastanza attente alle dure dinamiche presenti nel mondo del lavoro e al progetto complessivo*”.

Ma forse non ce la potrà fare neanche così. Va superata con decisione la tesi che considera la scuola e la formazione professionale come mondo separato ed estraneo alla missione propria della comunità ecclesiale. Oggi questa missionarietà finalizzata alla proposta di un'antropologia compiuta e carica di speranza rivolta al “sistema di istruzione e di formazione” del nostro Paese va intesa in senso locale, declinata cioè nel territorio<sup>2</sup>. La questione di grande at-

- un metodo: il vedere/valutare/agire e la lectio
- una cooperazione: PSL, Enti, Associaz./movimenti.

**d) Pre-condizioni:**

- una ottima professionalità
- i Centri come *luoghi alti* di fede vissuta e celebrata.

**e) Il dispiegarsi del progetto:** dobbiamo trovare degli insegnanti, degli Centri e degli Enti disponibili a realizzare questa avventura, in collaborazione con la PSL e le associazioni presenti sul territorio. Questo è l'obiettivo centrale del corso, questa è la scommessa che vogliamo vincere.

<sup>2</sup> In effetti è lo stesso processo di riforma della scuola che chiama in causa in modo inedito la società civile e religiosa e richiede nuove forme di corresponsabilità educativa. C'è in particolare un elemento dinamico che è costituito dalla *riforma dell'autonomia scolastica* che sembra irreversibile. E quindi va individuata la possibile “novità” nella valenza pastorale del riferimento *all'autonomia scolastica*, in quanto essa, ridisegnando progressivamente la scuola nel contesto del territorio, propone un'ottica nuova e nuovi appelli per la missione della Chiesa nei confronti della scuola stessa.

tualità e urgenza per una Chiesa Locale è la seguente: se è vero che la comunità cristiana è chiamata ad essere presente all'interno della scuola e della formazione professionale (nelle forme e nei modi che ne rispettano la laicità), come far sì che la scuola e la formazione professionale sia presente dentro la vita ordinaria delle nostre comunità a partire da quella delle parrocchie? Spesso non c'è traccia della scuola, della formazione professionale e del mondo del lavoro nei percorsi educativi catechistici e dell'iniziazione cristiana, nella predicazione, nella pastorale familiare e in quella giovanile<sup>3</sup>.

“Una parrocchia dal volto missionario deve assumere la scelta coraggiosa di *servire la fede delle persone* in tutti i momenti e i luo-

In seguito alla riforma del Titolo V per la prima volta, e in maniera formale, le istituzioni scolastiche e formative sono *riconosciute autonome dalla nostra Costituzione* e non solamente da una legge ordinaria, come la legge n. 57/1997. Finora l'autonomia in materia di istruzione e di formazione era attribuita alle istituzioni di alta cultura, università e accademie; invece, nel nuovo articolo 117 della Costituzione, sono dichiarate autonome anche le istituzioni scolastiche. In proposito una concezione adeguata implica il passaggio dell'attività scolastica e formativa da attività dello Stato-persona ad attività autonoma per cui le singole istituzioni statali assumono la fisionomia di enti pubblici a sé stanti, parti di un servizio pubblico a rete.

Gli articoli 117 e 118 della Costituzione permettono ulteriori precisazioni nella direzione soprattutto della *sussidiarietà*. Anzitutto, l'attività scolastica e formativa è soggetta alla libera iniziativa dei cittadini entro le norme generali di competenza dello Stato e le leggi ordinarie di iniziativa regionale. In secondo luogo, le scuole statali, che sono autonome, vengono disciplinate dai due gruppi di norme appena citate e risultano sussidiarie alla libera iniziativa dei cittadini, mentre anche le istituzioni scolastiche non statali godono di piena libertà entro le norme generali sull'istruzione. In altre parole il riconoscimento dell'autonomia della scuola come principio inserito nella Costituzione non è primariamente il frutto di una logica di bilanciamento dei poteri pubblici quanto piuttosto l'accoglimento del principio dell'*autogoverno della comunità e della società civile*, della sussidiarietà orizzontale. Essa è mirata in primo luogo a valorizzare le forze interne della scuola in un'ottica di responsabilizzazione e di autopromozione della comunità scolastica. Non delinea una impostazione autoreferenziale o aziendalistica, ma qualifica la scuola come una istituzione aperta al contesto e integrata in esso, al servizio della società, agente di sviluppo socio-culturale e luogo di mediazione tra le istanze locali e le esigenze nazionali.

<sup>3</sup> Il superamento di una concezione pastorale che separa eccessivamente il momento della crescita *ad intra* della comunità rispetto a quello dell'annuncio e della testimonianza viene così espressa dal segretario generale della CEI, S.E. Giuseppe Betori: “Proprio *a partire dalla vita ordinaria* della Chiesa, dalla celebrazione dell'Eucaristia, nasce la vera missione della Chiesa; la Chiesa, mentre si forma, è mandata nel mondo ad annunciare e non esiste una vera Chiesa preoccupata di *quelli della soglia*, che non sia altrettanto preoccupata della consistenza ecclesiale di coloro che dovrebbero essere gli annunciatori del Vangelo per i lontani. La trasmissione della fede non può essere divisa in due canali separati: rilanciare le comunità assopite e dare consistenza ai gesti di profezia di cui abbiamo bisogno per incontrare coloro che sono lontani, fanno parte di uno stesso progetto pastorale; un *unico progetto pastorale*, quello della comunicazione della fede nella comunità e verso tutti coloro che stanno ai margini o fuori di essa. Quindi né piccoli gruppi intensivi né confronto di masse, ma conversione missionaria dell'intera vita ecclesiale, al suo interno e verso l'esterno: la coerenza di un progetto pastorale che non separa due azioni, quella del rafforzamento interno alla comunità e quella della sua testimonianza all'esterno, ma si propone come una presenza di comunione nel mondo, *segno di speranza per l'intera umanità*.” (G.BETORI, *I laici corresponsabili e partecipi nella pastorale e nella costruzione della città dell'uomo*, Pordenone, 10 settembre 2003).

ghi in cui si esprime. Ciò significa tener conto di come la fede oggi viene percepita e va educata. La cultura post-moderna apprezza la fede, ma la restringe al bisogno religioso; in pratica la fede è stimata e valorizzata se aiuta a dare unità e senso alla vita d'oggi frammentata e dispersa. Più difficile risulta invece introdurre alla fede come apertura al trascendente e alle scelte stabili di vita nella sequela di Cristo, superando il vissuto immediato, coltivando anche un esito pubblico della propria esperienza cristiana<sup>4</sup>. Questa considerazione della recente Nota pastorale della CEI, *Il volto missionario delle parrocchie in un mondo che cambia* ci richiama l'esigenza di guardare all'educazione e alle istituzioni educative pubbliche in una prospettiva specifica: quella che tende alla pienezza e che, a partire dalla fede in Cristo, diventa capace di imprimere forza e speranza ad un progetto educativo globale.

---

II La seconda prospettiva riguarda il fatto che l'attuale riforma del sistema di istruzione e di formazione assegna alla formazione professionale un significato educativo e culturale che non può non investire la dimensione religiosa della personalità, ma soprattutto che potrà meglio far interagire gli aspetti formativi della personalità con quelli della cultura del lavoro secondo l'ottica della Dottrina sociale della Chiesa.

---

III Il terzo significato riguarda il percorso dell'IRC nella formazione professionale. Ma di questo parlerà più esplicitamente, almeno a livello di esigenze Mario Tonini e sarà poi da concretizzare nel contesto dei rapporti tra CEI e MIUR, ma soprattutto in una azione formativa che sostenga l'azione educativa dell'insegnante di religione.

<sup>4</sup> CEI, *Il volto missionario delle parrocchie in un mondo che cambia*, 2004, n. 9.

# R

## elazione: Ricchezze e limiti di ciò che c'è già

Don STEFANO COLOMBO - vice-presidente di "Forma"



All'inizio del 2004, quando si era presa la decisione con d. Gianni Fornero di continuare l'esperienza del luglio 2003 con i formatori degli enti CONFAP, circa la dimensione religiosa e pastorale all'interno dei percorsi di FP o in attività extracurricolari, si era pensato di fermarsi a riflettere sul tema dell'evangelizzazione e formazione religiosa nei percorsi di formazione professionale (FP).

Il tema pareva urgente per due motivi:

1. molti degli interventi fatti dai partecipanti durante l'incontro di Roma nel luglio 2003 avevano avuto come argomento l'insegnamento e la formazione religiosa all'interno dei percorsi di formazione professionale;

2. la legge Moratti prevede come obiettivo di tutti i percorsi educativi "il conseguimento di una formazione spirituale e morale" e che "il secondo ciclo è costituito dal sistema dei licei e dal sistema dell'istruzione e della formazione professionale", facendo pensare che l'educazione religiosa, o forse anche l'insegnamento della religione cattolica (IRC), debba divenire prassi nei Centri di Formazione Professionale (CFP).

Questo rende importante una riflessione, non solo teorica, che partendo da esperienze già esistenti, dia agli operatori strumenti concreti per il loro lavoro o che li aiuti nel confronto tra loro.

Sono state prima presentate alcune esperienze maturate in questi anni.

Vorrei anche accennare a qualche momento storico in cui è maturato il rapporto tra istituzioni di formazione professionale e l'Ufficio Nazionale per i Problemi Sociali e il Lavoro.

Il mio primo ricordo - era Direttore dell'Ufficio Mons. Paolo Crepaldi - è legato ad un seminario-convegno tenuto a Valmadonna di Alessandria nei primi anni '90, sul tema della creazione di gruppi di evangelizzazione tra lavoratori dipendenti: la riflessione sull'evangelizzazione dei lavoratori dipendenti era affidata alla PSL del Piemonte, il cui Direttore era d. Gianni Fornero.

In quell'occasione si parlò esplicitamente di gruppi di evangelizzazione all'interno dei CFP e si iniziò qualche sperimentazione, coinvolgendo fin da allora la GIOC.

Il discorso venne ripreso poi in altri incontri a Roma, di cui esistono gli atti e che mettono in rilievo l'interesse per l'evangelizzazione all'interno della FP.

In Piemonte l'ufficio della PSL e gli enti hanno promosso alcune iniziative importanti, come la giornata di studio e ritiro all'inizio dell'anno formativo, che hanno coinvolto per molti anni un gruppo notevole di formatori degli enti, che a livello nazionale si riconoscono nell'associazione Forma.

Contemporaneamente a Roma, per iniziativa degli uffici nazionali della PSL (d. Mario Operti) e della Scuola, Università e Cultura (d. Vincenzo Zani), nasceva un gruppo scuola-lavoro, sia per monitorare gli sviluppi delle riforme e la situazione della FP nel loro interno, sia per curare l'aspetto formativo cristiano all'interno dei CFP. Sul piano organizzativo veniva promossa la nascita dell'associazione Forma, che raggruppa gli enti nazionali che si ispirano nel loro agire alla Dottrina Sociale della Chiesa. Sul piano dell'evangelizzazione venivano raccolti materiali e idee per aiutare i CFP nel loro compito. Il lavoro è stato lento; sono anche avvenuti nel frattempo cambiamenti all'interno degli uffici nazionali, che, con Mons. Paolo Tarchi e Mons. Bruno Stenco, non hanno cessato di interessarsi ai problemi della FP in questi anni difficili, ma pieni anche di opportunità.

In questi ultimi anni, inoltre, sono stati interessati in maniera costante anche gli uffici regionali.

L'incontro dello scorso anno e quello di quest'anno sono il segno dell'interessamento e della sollecitudine per la FP da parte della Chiesa italiana.

La FP può e deve essere uno dei campi della nuova evangelizzazione per i giovani che si preparano ad entrare nel mondo del lavoro, per i lavoratori e per quanti nel mondo del lavoro si trovano in difficoltà reali. Per questo è necessario attrezzarsi, tenendo presente che questo è compito non tanto di preti e religiosi, ma impegno primario dei laici.

Le esperienze che sono state presentate sono un esempio di questo impegno.

Cercherò di aggiungere qualche stimolo di riflessione direttamente sul tema dell'insegnamento della religione e della formazione religiosa all'interno dei CFP, che operano in special modo nella formazione iniziale. Ricchezze e debolezze sono uno stimolo per un impegno sempre maggiore.

Per avere una conoscenza, magari superficiale, ma reale, di quanto avviene nei CFP ho cercato di reperire alcuni dati. Ai CFP della CONFAP, cui potevo rivolgermi con più facilità, ho inviato un brevissimo questionario, di cui presento qui i risultati, che possono essere utili per avere qualche notizia su quanto si fa o non si fa nei CFP:

Il questionario chiedeva di rispondere a tre semplici domande e per le prime due si accontentava del sì o del no, mentre nella terza, in caso di sì si richiedeva una breve descrizione dell'attività svolta.

Le domande erano:

1. Nel percorso formativo del CFP è previsto l'insegnamento della religione o della Cultura religiosa?
2. Sono previsti durante la settimana/mese/anno momenti di riflessione/preghiere/ritiro ecc. cui sono invitati tutti i giovani?
3. Sono presenti nel CFP gruppi (o gruppo) in cui viene proposto un cammino esplicito di formazione cristiana, al di fuori dei momenti di impegno scolastico?

A chi rispondeva "sì" alla terza domanda era richiesto di descrivere brevemente quale fosse l'attività svolta dal gruppo in questione.

Le risposte, pur con un questionario molto elementare, sono pervenute da non più del 30% dei CFP della CONFAP.

Il tutto era fatto per via informatica e per posta elettronica e non richiedeva che pochi momenti di tempo, in modo da tenere in conto dell'allergia montante per le continue richieste di risposte a questionari.

Le risposte giunte sono state 116.

Buona parte di chi non ha potuto, saputo (?), o voluto rispondere, probabilmente appartiene al gruppo di coloro che avrebbero dovuto scrivere tre "no" al questionario. Questa interpretazione potrebbe essere pessimista e cattiva, ma non posso fare a meno di pensarla.

### **Ripartizione delle risposte su base Regionale**

Le risposte sono giunte da quasi tutte le Regioni. Mancano: Valle d'Aosta, Bolzano, Toscana, Molise, Basilicata. Le Regioni dalle quali non si sono avute risposte sono insignificanti quanto a numero di CFP CONFAP operanti.

Le risposte arrivate sono così suddivise per Regione:

Regione	Numero	Percentuale
Abruzzo	3	2,59%
Calabria	1	0,86%
Emilia Romagna	10	8,62%
Friuli VG	2	1,72%
Lazio	5	4,31%
Liguria	2	1,72%
Lombardia	31	26,72%
Piemonte	20	17,24%
Puglia	3	2,59%
Sardegna	1	0,86%
Sicilia	7	6,03%
Trento	1	0,86%
Umbria	2	1,72%
Veneto	27	23,28%
<b>Totale</b>	<b>116</b>	<b>100,00%</b>

Per alcune Regioni le risposte sono certamente troppo basse rispetto alla presenza di Centri CONFAP. Questo riguarda in particolare la Sardegna con una sola risposta. Particolarmente interessante il numero di risposte avute dalla Lombardia, dal Veneto e dal Piemonte. Le risposte pervenute da alcune regioni sono poche, ma riguardano la quasi totalità di CFP CONFAP operanti.

### Le risposte ottenute

Nel complesso le risposte sono state le seguenti:

Domanda	Sì	%	No	%
Prima	79	68,1%	37	31,9%
Seconda	93	80,2%	23	19,83%
Terza	28	24,1%	88	75,86%
Terza bis	7	6 %	109	93,97%

Nel valutare le risposte positive alla terza domanda, si sono evidenziate quelle che si riferiscono alla presenza di gruppi strutturati almeno parzialmente, (terza bis); le altre si riferiscono di gruppi non strutturati, ad attività saltuarie o alla partecipazione di alcuni giovani ad attività di gruppi presenti nel territorio, ma non legati direttamente al CFP.

Quasi il 70% dei CFP prevede nel percorso formativo l'insegnamento della Religione o della Cultura religiosa e questo in maniera differenziata, tenendo conto anche delle particolarità all'interno delle regioni. Solo tra le risposte inviate dall'Emilia Romagna non si trova una sola risposta positiva al quesito.

Più alta è la percentuale di centri in cui si propongono agli allievi durante la settimana/mese/anno momenti di riflessione/preghiere/ritiro: oltre l'80% risponde positivamente.



Meno di un quarto risponde positivamente alla terza domanda: in questi CFP si propongono attività al di fuori dell'attività didattica per la formazione dei giovani, anche favorendo la partecipazione ad attività svolte da altre entità (parrocchie, gruppi giovanili, ...).

Poiché siamo in fase di ristrutturazione dei percorsi di FP iniziale, sulla base di percorsi triennali inseriti nel contesto del sottosistema dell'Istruzione e Formazione Professionale, riveste una particolare importanza il prevedere e strutturare percorsi di "cultura religiosa" al loro interno. Tralasciando i problemi giuridici che possono nascere in questo, importante è sperimentare percorsi e descrivere quello che è possibile attuare in questi già da ora.

La maggior parte dei CFP prevede già proposte di evangelizzazione che si affiancano ai percorsi: si tratta di mettere a confronto le esperienze e di migliorarle, mettendo in comune materiali e buone prassi in materia, per aiutare a rendere più efficaci le proposte in atto e ricercarne di nuove.

Per quanto riguarda l'esperienza di gruppo, la nascita di percorsi di maggior durata dovrebbe permettere possibilità maggiori di proposte strutturate e continuative.

Come ho già fatto notare, la mancanza di molte risposte fa forse pensare che in alcuni contesti non si è voluto rispondere per non mandare la scheda vuota: in questo caso, che potrebbe essere reale, i dati dal punto di vista statistico avrebbero poco valore e i CFP della CONFAP si troverebbero in un situazione ben più debole.

### Le risposte divise per Ente

Le risposte arrivate possono essere catalogate anche per Ente di Formazione, tenendo conto anche che vi sono risposte di singoli CFP che non hanno riferimenti ad enti.

La tabella presenta le risposte alla prima domanda date dai centri raggruppati per ente, mentre con "Altri" sono riuniti quelli che non appartengono ai precedenti enti.

Ente	Numero	Percentuale	Religione	Rel. %
Casa di Carità	6	5,17%	6	100,00%
CIOFS- FP	23	19,83%	17	73,91%
Fondazione Clerici	6	5,17%	0	0%
CNOS-FAP	23	19,83%	20	86,96%
ENDO-FAP	4	3,45%	3	75,00%
ENGIM	7	6,03%	4	57,14%
Piamarta	9	7,76%	5	55,56%
Altri	38	32,76%	24	63,16%
Totale	116	100,00%	79	68,10%

Esaminando anche le sole risposte date alla prima domanda, si rileva una differenza anche all'interno degli enti: i singoli CFP di

uno stesso ente non hanno una medesima impostazione su un punto di rilevante importanza.

Con l'eccezione della Fondazione Clerici, tutti si situano sopra il 50%.

Si deve tenere presente, nel valutare nel loro insieme le risposte, che oltre il 39% sono giunte da soli due Enti e che ambedue hanno una media piuttosto alta di presenza di insegnamento della Cultura Religiosa o della Religione.

Come già rilevato, sono in numero maggiore i CFP che propongono esperienze e momenti di formazione cristiana all'interno dei percorsi di FP: questo fatto riveste una notevole importanza e sarebbe interessante sapere quali esperienze sono attive in questo campo.

## 2. Alcuni sussidi

Se molti CFP hanno già sperimentato dei percorsi di formazione religiosa all'interno della FP, è opportuno valutare quali sussidi siano stati preparati per aiutare, nella prospettiva della FP, a svolgere l'importante compito della formazione religiosa.

Negli anni '80 l'editrice LDC aveva pubblicato una serie di volumi per la formazione culturale nei percorsi della FP. La collana, ormai desueta e non più in commercio, comprendeva anche tre volumetti di formazione religiosa sui temi della conoscenza di se stesso, di Cristo e della Chiesa.

Nel 2000 il CNOS-FAP ha promosso la produzione di una serie (15) di "Unità tematiche" (UT) sotto il profilo dell'etica della persona e del lavoro per aiutare i formatori nella difficile attività sia di insegnamento di una cultura di tipo etico religiosa sia per fornire materiali utili a chi voleva spunti per i momenti di riflessione/preghiere/ritiro. Alcune di queste UT erano state stampate in fascicoli mentre tutte erano disponibili sul sito dell'ente. Proprio in questi giorni tutte le UT sono state riproposte in un unico volume.

La *Casa di Carità* di Torino ha sperimentato e pubblicato un volume di percorsi di istruzione religiosa per il CFP, che può essere pure di aiuto.

Sarebbe bene che chiunque tra i presenti abbia materiali ed esperienze significative possa "socializzarle", perché la sfida che la riforma mette di fronte è di notevole spessore culturale e richiede anche da parte nostra uno sforzo continuo di miglioramento e di impegno.

Accenno semplicemente ad un altro problema che si affianca a quello ora trattato, che riguarda la presenza sempre crescente di giovani di altre religioni all'interno dei nostri CFP e il bisogno che una formazione etica e sociale nella prospettiva della Dottrina Sociale della Chiesa (DSC) sia presente anche negli interventi per adulti e nell'apprendistato. Ma forse questo è un ulteriore passo che possiamo lasciare tra le prospettive.

# R

## elazione: L'evangelizzazione nella formazione professionale

Prof. DARIO NICOLI

Dipartimento di Sociologia dell'Università Cattolica di Milano



«Quando esiste una persona e un giorno da qualche direzione gliene viene incontro un'altra, si sviluppa tra le due un legame, e dal legame nasce un destino, allora non si può esprimere ciò che avviene in questo caso in leggi, psicologiche, sociologiche o che altro. Qui vi è un mistero che si può solo narrare. Trova la sua espressione in una storia».

(Romano Guardini, *Fede-religione-esperienza*, Morcelliana, Brescia, 1984, p.135)

### I. Occasione di un incontro

La nuova realtà dell'istruzione e formazione professionale rappresenta un'occasione preziosa ed unica per l'educazione di una quota rilevante della gioventù, quella che concepisce il proprio progetto di vita entro la realtà del lavoro e delle professioni.

Ma mentre gli istituti tecnici ed in parte gli istituti professionali sono andati nel tempo acquisendo una caratterizzazione di tipo liceale, dove prevale la riflessione teorica ed una didattica per trasmissione, la formazione professionale ha saputo innovare nel tempo le proprie pratiche pedagogiche e la propria presenza sociale, valorizzando sempre più l'approccio peculiare basato sulla concezione del lavoro come cultura, come insieme di opportunità in grado di stimolare la crescita della persona, del cittadino, del lavoratore.

Non è un caso peraltro che la gran parte dei Centri di formazione professionale sia di ispirazione cristiana, perché questa valenza educativa peculiare propria del lavoro è stata sempre al centro della proposta di figure ed organismi che hanno inteso creare una occasione qualificante ai giovani per il loro riscatto e per una loro piena e consapevole partecipazione alla vita sociale.

In questo senso, si può affermare che la metodologia della formazione professionale consente di sviluppare una dinamica propria

del fatto cristiano, inteso come esperienza seria ed appassionata di incontro che si svolge entro un'opera che intende rispondere ad un bisogno reale dei giovani (ma anche degli adulti), secondo uno stile che interpella l'umanità della persona nella sua interezza. Questa esperienza di relazione umana crea un legame affettivo ed apre ad una prospettiva di ricerca della verità della propria esistenza, e ciò rende possibile l'incontro con una visione cristiana della vita e del suo destino.

I giovani che entrano nei centri di formazione professionale incontrano non solo una struttura ed una didattica, ma soprattutto una passione per l'uomo e la sua piena realizzazione entro una comunità che condivide la speranza di salvezza e persegue la "vita buona"; questo è il cuore dell'esperienza cristiana ed il metodo della missione, che avviene in riferimento ad una generazione di giovani normalmente "ignoranti" circa il cristianesimo, nonostante abbiano spesso ricevuto il battesimo ed una istruzione religiosa.

Tale esperienza si caratterizza tramite un principio condiviso entro la comunità educante, che consiste nel prendere sul serio – in modo pienamente umano – la domanda di vita dei giovani che si iscrivono ai corsi di formazione, per comunicare in modo reale, umano, concreto, la fede come amore per ogni persona, nessuna esclusa, chiamata da Dio ad una vita piena, abbondante, creativa, appassionata. La religione viene così incontrata non come un insieme di nozioni da mandare a memoria oppure di regole che mirano a mortificare i desideri di vita delle persone; essa al contrario si propone come una dedizione all'altro, una avventura in grado di prendere sul serio la vicenda di ogni persona che viene chiamata a condividere, in modo semplice e nel contempo serio, un'esperienza di vita buona, che consente ai destinatari di suscitare e sperimentare una dimensione non immaginata del vivere umano.

La serietà di questa proposta-esperienza è data dalla consapevolezza della gravità e talvolta della drammaticità delle sfide con cui ci si confronta nel dare vita ad opere cristiane di formazione: tali sfide concernono la questione dell'educazione nell'autentica libertà contro la schiavitù e la desolazione del "sentire soggettivo" proprio del relativismo, oggi imperante; la questione del rapporto tra cultura e tecnica, del primato della persona sull'economia; in definitiva la questione della ragionevolezza della fede, della possibilità di vivere in modo autentico segnato da passione, apertura ed amore.

Quel che risulta fondamentale nella proposta della formazione professionale è evidente soprattutto all'*inizio* di questa esperienza: essa sollecita a dare vita ad un rapporto che coinvolge l'altra persona in una relazione volta a superare sia la solitudine che deri-

va da un'esperienza scolastica non raramente deludente, sia la pretesa di autorealizzazione, ovvero la presunzione – oggi molto sostenuta dalle scienze umane – di formarsi da sé. Per molti lo stile di comunità rappresenta una vera e propria novità che apre una prospettiva di fiducia e di reciprocità mai prima sperimentata.

Il modo in cui si svolge questo incontro appare spesso segnato dalla sorpresa per un'esperienza inattesa di umanità; occorre peraltro da parte degli educatori la capacità di saper affrontare tutte le tattiche tipiche degli adolescenti e dei giovani, che spesso si esprimono con segnali di provocazione e di sfida, come pure le varie forme di distrazione e di fuga.

Ma il modo più convincente per riportarli ad una presenza rispetto a ciò che stanno vivendo è dato dalla apertura iniziale che si manifesta come possibilità di umanità piena e che apre ad un desiderio di vita autentica.

È qui che si pone il cammino della formazione inteso come accompagnamento comunitario di una persona perché possa riconoscere se stessa, cogliere positivamente la realtà in cui vive, mettere a frutto i propri talenti in modo da diventare “competente”; in tutto ciò risulta decisivo uno stile riguardante i processi di apprendimento che vengono mobilitati ed inoltre una disciplina che richiede uno specifico apprendimento vista la condizione “sregolata” dei giovani d'oggi.

Ma ciò che favorisce la disposizione umana all'esperienza formativa è l'incontro gratuito e sorprendente, da cui si crea una legame che a sua volta sollecita un cammino alla vita buona. Come dire: se c'è un metodo, è tutto nell'inizio, come ci ricorda don Milani: «Spesso gli amici mi chiedono come faccio a far scuola e come faccio ad averla piena. Insistono perché io scriva per loro un metodo, che io precisi i programmi, le materie, la tecnica didattica. Sbagliano la domanda, non dovrebbero preoccuparsi di come bisogna fare per fare scuola, ma solo di come bisogna essere per poter far scuola»<sup>5</sup>.

È proprio di un processo formativo che considera il lavoro come un contesto reale da cui cogliere stimoli per la crescita educativa, culturale e professionale delle persone, porre al centro del cammino la persona in quanto soggetto sollecitato a porsi interrogativi e rintracciare gli elementi del proprio progetto personale; in questo modo al centro dell'azione formativa non vi sono le tecniche né le

<sup>5</sup> Don Lorenzo Milani, *Esperienze pastorali*, LEF, Firenze, 1990, p. 239.

nozioni, ma queste sono concepite semmai come risorse in grado di sollecitare l'intelligenza della persona umana, che esige sempre una spiegazione adeguata alle questioni riguardanti il perché delle cose.

In tal modo, oltre a mobilitare la capacità affettiva attraverso la proposta di una relazione significativa, l'attività formativa sollecita fortemente la ragione. La scelta di un percorso e quindi di un ambito professionale in cui svolgere la propria formazione, risulta da una corrispondenza tra la propria personalità, di cui si sollecita continuamente la consapevolezza, e le possibilità costituite dalle culture del lavoro, intese come condizioni peculiari in cui la persona può esprimere i propri talenti, entro un contesto di servizio competente agli altri.

La formazione risulta "ragionevole" agli occhi della persona se si supera la pura necessità del fare, ovvero l'operativismo fine a se stesso, ma pure se si va oltre un modo di elaborare il progetto che presuppone l'adattamento del singolo ad una partitura già scritta. Va ricordato che, non raramente, una parte dei ragazzi che si presentano nei percorsi di istruzione e formazione professionale viene da esperienze scolastiche deludenti, dalle quali hanno ricavato una scarsa stima di sé. Essi tendono a considerare se stessi come persone di "serie B" ed a percepire il lavoro come realtà in cui svolgere il proprio compito in riferimento ad una serie di mansioni che si ripetono tendenzialmente sempre uguali nel tempo. L'esperienza formativa autentica – in definitiva l'essere amati – dona a loro letizia e tranquillità così che le paure vengono meno e nasce una nuova consapevolezza di sé che li porta a scoprire il valore della ragione e ad apprezzare la varietà delle intelligenze di cui ciascuno è dotato, così da cogliere la vita come novità, apporto di idee ed energie uniche, irripetibili, preziose.

Nella sollecitazione dell'essere umano come soggetto ragionevole e volitivo in grado di scoprire la realtà, tenendo conto di tutte le sue dimensioni in modo da poterne cogliere la verità di cui è inevitabilmente costituita, appare rilevante un punto di riferimento che è rappresentato dalla proposta culturale sostenuta dagli educatori e posta alla prova, di fronte alle esperienze sempre nuove che via via si affrontano nel percorso formativo.

Ma solo se si vive un rapporto vero e liberante tra persone in un impegno amorevole volto al bene, si può davvero mettere in moto tutto il resto. Quell'inizio di rapporto che caratterizza il metodo formativo non è generato dall'urgenza del fare; e d'altra parte lo stesso processo formativo non deriva da un disegno che chiede semplicemente di essere portato a termine, ma originato da un'esperienza di presa in carico autorevole ed amichevole dell'interrogati-

vo che sorge in ogni animo umano, quando si apre una possibilità buona: è possibile essere liberi, autentici, felici? Sono io in grado di sostenere una vita buona? È qui che affettività e ragionevolezza si legano strettamente con la proposta-possibilità cristiana, da intendere come risposta convincente al desiderio di riscatto e di pienezza che vive nel cuore di ogni persona umana.

La fede non è un contenuto, un discorso, un oggetto di studio, ma un'esperienza che coinvolge e richiede una risposta di adesione altrettanto seria, esigente, appassionata. Non è una verità bella e fatta, ma una promessa che richiede di avvenire sempre di nuovo ogni volta che si apre uno spazio amorevole nei confronti del prossimo. È riconoscere Gesù Cristo nella carne, pregando che sia rinnovata la sua promessa: «Sarò con voi tutti i giorni, fino alla fine del mondo<sup>6</sup>» attraverso uno slancio generativo entro cui la persona è presa come verità di umanità nuova che sorprende ed incoraggia a vivere in modo vero.

Senza una speranza convincente, la stessa ragione si riduce allo sforzo di riportare la realtà ad un ordine immaginato in forza di un concetto astratto di bene; la consapevolezza della violenza di tale progetto, conduce presto alla pratica del dubbio ed alla rinuncia relativistica che contraddice, con la sua rassegnazione, l'urgenza di una risposta ragionevole agli interrogativi umani.

In questo modo, non vi è contrasto tra fede e ragione, nel senso che la fede, vissuta come apertura alla possibilità di vita buona, consente di dare compimento alla stessa ragione; la fede, vissuta liberamente nell'esperienza di incontro, consente di dare uno scopo alla propria esistenza in modo corrispondente alla verità della storia e dei processi reali. È questa, una necessità fondamentale per una proposta educativa ai giovani, che avvertono in modo radicale l'urgenza di un ideale per cui valga la pena dedicare la propria vita.

La capacità delle persone di persistere in una relazione basata sulla fiducia, contrasta con il carattere rapsodico dell'esperienza così come è vissuta nel sentire comune, proprio del tempo presente. In particolare, i giovani tendono a disegnare la loro esistenza come una successione disordinata di frammenti, di cui si coglie la dimensione meramente sentimentale; inoltre, essi avvertono costantemente il richiamo della distrazione e dell'evasione quasi come se la

<sup>6</sup> Mt 28, 20.

realtà fosse carica di minacce e di sofferenze da cui occorre prendere le distanze.

Da qui la necessità di una regola di vita, ovvero di un modo di condursi nell'esperienza formativa, che conservi la verità di quell'inizio e consenta alla persona di porsi in un cammino che procede verso un compimento, evitando di cadere nella *superficialità* che non consente che si formuli in modo pieno nel proprio cuore la domanda circa la ragionevolezza del vivere, come pure nella *distrazione* che interrompe la presa della realtà, come occasione di scoperta di un bene che ci riguarda personalmente e chiede di essere tenuto presente, come momento della decisione circa la propria esistenza.

Fortunatamente, la pratica educativa propone molti spunti per sostenere la necessità di una regola, di una guida amorevole lungo il percorso formativo come "scuola dell'esistenza".

Questa regola impegna in primo luogo la comunità educante a sviluppare quella metodologia che meglio ponga la persona veramente al centro delle pratiche formative. È richiesto infatti di superare non solo l'idea del *programma* degli studi, che viene pensato una volta per tutte e poi semplicemente messo in pratica attraverso una preoccupazione centrata sull'insegnamento piuttosto che sull'apprendimento ma anche quella del *curricolo* che identifica sì un cammino formativo, ma lo disegna in modo astratto, indipendentemente dagli interlocutori e dal contesto, divenendo perciò astratto.

Emerge quindi la necessità di una *pedagogia della persona* che sostenga l'équipe degli educatori nel riflettere sulle reali capacità degli studenti, sia le dotazioni individuali sia le disposizioni buone; inoltre che favorisca l'elaborazione di piani formativi personalizzati in modo da condurre il processo formativo – attraverso esperienze reali, sotto forma di compiti che stimolano i giovani alla responsabilità creativa – alla valorizzazione dei talenti di ciascuno, sapendo trasformare le loro potenzialità in vere e proprie competenze; infine che metta al centro della valutazione le pratiche formative, così delineate, in modo da sostenere la corresponsabilità degli studenti nel mettere in evidenza il cammino che essi hanno saputo svolgere, non tanto nel ripetere ciò che è stato loro detto, o i gesti che sono stati loro mostrati, ma nel valorizzare tali risorse trovando soluzioni valide ai compiti-problema concreti via via incontrati.

Ma la stessa regola rappresenta una proposta agli studenti perché assumano con serietà e positività l'impegno intrapreso, affrontando le esperienze sollecitate con disponibilità e dedizione, sapendo trovare la corrispondenza tra il modo in cui avvertono dentro di sé la propria esistenza e ciò che di volta in volta incontrano



in termini di relazioni, contenuti, esperienze. Ogni regola presenta una disciplina, ed è in senso proprio un “lavoro”, ovvero un intervento sulla realtà, con coscienza e metodo, come contributo di ciascuno ad una umanizzazione del reale sulla base di una ricerca faticosa della verità intesa come bene all’altro. La disciplina aiuta la persona a trovare uno stile adeguato al compito di co-educatore della propria vita, uno stile che tramite un certo uso del tempo, la concentrazione del lavoro, dello studio nell’azione, consenta di tessere poco a poco una trama che conduca a coronare il proprio sforzo con risultati di apprendimento, ma anche di stima e di gratificazione, per poi porre le basi di slanci successivi.

---

4.  
Lavoro come realtà  
potenzialmente  
buona

Il lavoro emerge in questa prospettiva innanzitutto come un cantiere di esperienze e di riflessioni in grado di suscitare la crescita educativa, culturale e professionale delle persone; inoltre come stile di vita su cui improntare in modo analogico il compito dello studente, così da sottrarlo dai pericoli della superficialità e della distrazione.

Esso è anche – là dove l’oggetto ed il modo dell’azione convergono verso l’autentico bene umano – luogo nel quale si riscontrano esempi di vita buona, intesa come modelli di impegno personale, nella prospettiva dell’umanizzazione della realtà. L’apprendimento nell’educazione richiede infatti, una possibilità di incontro con più figure, che con le loro peculiarità illustrino il modo di condursi e consentano ai giovani in formazione di potersi identificare, scoprendo via via aspetti diversi e sempre più ricchi di espressione personale.

In questo senso, il cantiere della formazione non può essere ristretto alle sole mura della scuola, ma esige di aprirsi, coinvolgendo tutti i soggetti che nel territorio in cui si svolge la vita sociale, esprimono una intenzione buona circa l’educazione. In questo modo, i soggetti dell’educazione diventano più numerosi e possono – se bene coordinati – esprimere una vocazione più diffusa e condivisa, così da fare della società civile, il luogo di una vera e propria comunità educante.

Superando la prospettiva negativa, propria delle tradizioni culturali che consideravano il lavoro solo come alienazione e sfruttamento, occorre oggi rivolgere al mondo del lavoro uno sguardo nuovo, che coglie la serietà dell’impegno di molti, la dedizione nel compito, il sincero perseguimento del bene, disegnando in tal modo una realtà potenzialmente buona, dove si possono esprimere le potenzialità umane in modo costruttivo.

Non a caso, la gran parte delle attuali promesse di (falsa) libertà rivolte ai giovani che maggiormente ne tradiscono la fiducia, non considerano il lavoro, ma si traducono o in divertimento oppure in pratiche ai margini della legalità ed anche oltre. È vero che esiste anche una realtà del lavoro maggiormente esposta ai miti odierani, come la comunicazione, lo spettacolo, il benessere, la ricerca del guadagno ad ogni costo e nel più breve tempo. Ma ciò giustifica un impegno educativo ancora più intenso affinché, attraverso la formazione della gioventù, con il concorso delle energie buone in esso presenti, il mondo economico e del lavoro rappresentino luoghi nei quali si rispetta la dignità umana e si esprima l'autentica vocazione delle persone a ciò che è bello, buono e vero.

La realtà del lavoro è culturale in quanto contesto nel quale è possibile riconoscere ed avvalorare la fondamentale vocazione di ogni comunità sociale all'educazione, con particolare riferimento alla gioventù. Nel lavoro possiamo trovare alleati per l'educazione piuttosto che avversari; ciò in forza delle energie buone che in esso sono presenti, trattandosi di una delle più rilevanti esperienze umane nella quale si concentrano molti sforzi che concorrono al bene<sup>7</sup>.

5.  
Consapevolezza  
della positività  
della vita

L'esperienza della bellezza dell'incontro umano, la scoperta di sé in un ambiente amorevole e stimolante, che restituisce serenità alle persone, il cammino serio ed appassionato per rintracciare la corrispondenza tra il senso della realtà circostante e la vocazione che ognuno avverte nel suo cuore, la consapevolezza, confermata dalla riconoscenza degli altri, di poter essere a loro utili attraverso la propria competenza; in sintesi, tutto ciò che costituisce l'educazione non è altro che una proposta tesa a considerare la grande vastità del bene sparso in ogni realtà umana e disponibile alla sua autentica realizzazione. Non c'è educazione senza speranza, e questa si alimenta attraverso la continua scoperta che il bene emerge sempre e che tutto, anche il limite ed il dolore, concorrono a confermare questa verità, che rende ragionevole l'abbandono della paura che l'intera esistenza sia in definitiva priva di senso<sup>8</sup>.

<sup>7</sup> «Esaminate ogni cosa e tenete ciò che è buono», 1 Ts 5, 21.

<sup>8</sup> «L'uomo è così interamente caduto al di fuori dell'ordine della tradizione. Egli, nonostante tutta la scienza e l'esattezza tecnica, è insicuro fino ad avere paura. Nonostante tutto lo scambio e tutte le organizzazioni, a causa della solitudine non sa trovare la strada», R.Guardini, *Fede, religione, esperienza*, Morcelliana, Brescia, 1984, p. 209.

Ogni passo apprezzabile nel cammino formativo rappresenta una conferma circa la ragionevolezza del credere nell'uomo e nel suo futuro; questa positività si confronta però nella coscienza di ciascun giovane con le obiezioni che la cultura del nostro tempo oppone alla prospettiva del bene ed in definitiva alla stessa opera educativa. Infatti, nel momento in cui si svolge la formazione, ovvero ogni volta che si fa esperienza del bene, sorgono nella persona tutte le obiezioni del nostro tempo, prima fra tutte quella nichilista e desolata secondo cui nulla è vero così come io stesso non sono vero, ed anche quella relativista per la quale la realtà non avrebbe una sua consistenza oggettiva ma esisterebbe solo in quanto prodotto del pensiero e dell'azione umana, soggetto al mutare del tempo e delle circostanze. In tal modo l'individuo è carcerato entro lo spazio della sua soggettività; la natura umana perde senso e consistenza, e quindi autenticità, ovvero la possibilità di legarsi ad una verità che la renda pienamente se stessa.

L'esperienza formativa, attraverso il perseguimento dello sviluppo completo della sensibilità della persona umana e della sua intelligenza, sedimenta la consapevolezza della radicale positività della vita, senza nascondere il *mysterium iniquitatis* che provoca e sconvolge, ponendo il soggetto umano di fronte ad interrogativi decisivi e talvolta drammatici. Gli interrogativi che riguardano l'esistenza umana non trovano peraltro risposta in un vago orientamento ottimistico, ma nella certezza che nella realtà opera il mistero della Redenzione che impedisce il male assoluto<sup>9</sup> e che consente alla persona umana di conservare la sua capacità di bene, operando per ricomporre le divisioni, tessere legami, rintracciare un senso pieno del vivere, proporre occasioni nuove di crescita, afferrare la ragione della totalità dell'esistenza.

---

6.  
Dipendenza  
(che rende liberi)

Questo cammino ragionevole – di cui si fa esperienza nella pratica educativa quotidiana, densa di piccoli e grandi miracoli che mostrano intelligenze che si aprono, incontri che commuovono, opere che esprimono l'unicità dei loro autori, insegnanti che si convertono ai loro ragazzi! – che poggia sulla convinzione del primato del bene, nonostante la drammaticità dell'esistenza, si fonda sulla convinzione che ogni realtà è dipendente in modo radicale da un inizio che la rende così com'è, sfuggendo dalla erronea concezione per cui tale realtà esisterebbe solo nella nostra immaginazione, nel nostro progetto, alla nostra misura.

<sup>9</sup> «Mistero è anche quella parte di bene che il male non è riuscito a distruggere e che si propaga nonostante il male, avanzando anzi sullo stesso terreno», Giovanni Paolo II; *Memoria e identità*, Rizzoli, Milano, 2005, p. 14.

Questo è anche la base di una autentica cultura, e corrisponde alla scoperta del legame inscindibile tra ogni realtà e un'origine comune, orientata al bene, che si propone come prospettiva ragionevole del vivere.

In tema di lavoro, economia ed opera umana – specie nella versione attuale nella quale le possibilità della scienza e della tecnologia appaiono tendenzialmente infinite, non più limitate dai confini della natura, compresa quella umana – va sempre ricordato che prima di ogni opera, si pone il senso di dipendenza che costituisce la realtà. Già San Benedetto nella sua regola, “ora et labora”, ci ricorda che prima di ogni attività vi è la contemplazione, ovvero lo stupore nei confronti del mistero che dona ad ogni cosa la sua consistenza unica ed irripetibile. Chi opera giustamente è colui che riconosce ad ogni realtà la sua propria natura di opera creata da Dio, e concepisce il proprio progetto come continuazione della Sua opera creatrice.

Siamo quindi radicalmente dipendenti da chi ha creato la realtà e la nostra stessa persona come profezia di bene<sup>10</sup>; aderendo a questa relazione siamo pertanto sollevati dalla pretesa illusoria di poter fare il bene da soli, mentre la nostra azione è fertile se al contrario entriamo a far parte della storia di un popolo che concorre alla continuazione dell'opera creatrice di Dio.

Allo stesso tempo, la nostra libertà si realizza non nella solitudine, ma nell'aderire a quella esperienza che ci ha fatto giubilare, così che la nostra vita entra in un rapporto con l'eterno e diventa un'opera buona dotata di consistenza. L'educazione non è un legame che si scioglie una volta che la persona ha acquisito ciò che le serviva per essere autonoma e indipendente. Più si diviene capaci di scelte libere ed autonome, più si pone la questione di come realizzare una autentica libertà. Se è convincente ciò che abbiamo vissuto, le esperienze che abbiamo potuto svolgere, allora si crea un legame che vale per la vita e chiede di essere scelto come via per la nostra piena realizzazione umana. L'educazione cristiana non propone un discorso meramente umano, meno che meno si limita ad un insieme di valori comuni e sociali, ma è costituita dalla consapevolezza di un fatto che rende liberi, Cristo vivente in mezzo a noi!

<sup>10</sup> «Ti lodo, perché mi hai fatto come un prodigio; sono stupende le tue opere, tu mi conosci fino in fondo», Sal. 139.

L'apprendimento autentico, ovvero la competenza, non rappresenta una proprietà di cui si dispone, ma una ulteriore possibilità nel creare comunità intorno ad un servizio che aiuti le persone a riscoprire la propria originale vocazione e dignità. Nella prospettiva del cantiere del bene, non esistono lavori dignitosi e lavori umili, perché tutti richiamano la fatica e la gioia della umanizzazione dell'esistenza. Il lavoro non è solo necessità o interruzione della nostra esistenza più autentica (che sarebbe quella che si svolge nel tempo "libero" dal lavoro stesso), ma mezzo privilegiato per realizzare la vocazione umana alla socievolezza che richiede un impegno personale, serio, fattivo e generoso.

Quando un'opera educativa porta ad un esito buono, si avverte la soddisfazione di ciò che è accaduto, come apertura del cuore verso l'infinito, che è stato sperimentato in questo frammento di esperienza umana come cambiamento di vita, dello studente come dell'educatore, e tutti insieme. Ciò indica una strada, percorrendo la quale ci si apre ad una scoperta sempre più convinta e solida, che rende presente la verità che si è sperimentata all'inizio.

Il fatto educativo, quando è autentico, crea persone nuove e ciò costituisce inoltre un valore per l'intera società, tramite l'investimento di questa nuova ricchezza, in modo da creare bellezza ed utilità insieme in ogni cosa che si compie. In tal senso, ha valore quell'apprendimento che abilita ad una relazione di reciproco servizio, di arricchimento vicendevole. Che educa alla serietà ed alla generosità di sé, a guardare alle cose come ad un dono.

La questione di fondo è infatti: per chi si vive? Se per se stessi, il punto di vista della persona che svolge un cammino educativo è quello dell'autonomia dagli altri. Ma ciò espone ad una libertà illusoria, perché ben presto ci si ritrova schiavi del potere del tempo che impone la propria prospettiva facendola sembrare come una libera scelta dell'individuo, ed è la prospettiva dell'apparenza, del possesso fine a se stesso, della competizione senza valore.

Se si vive per un Altro che salva la storia e che ci è stato reso presente nell'amore e nella dedizione di una comunità che educa, allora la nostra capacità è vista come dono e occasione di nuova umanità insieme agli altri.

Il linguaggio di questa esperienza, è il linguaggio della fede: non si tratta di cose diverse. La ragione di questa esperienza è l'incontro con il Signore nella Chiesa che consente alla parola di Dio di diventare vita nuova, attraverso le vicende della formazione. La religione si scopre vera (autentica) e personale in rapporto a questa esperienza, che si pone come sorpresa e possibilità di vita che seduce e chiama ad una adesione.

La formazione religiosa: è resa possibile da un'esperienza di libertà sorprendente, al di là di ogni aspettativa ed esperienza precedente. In tal modo, la persona diventa se stessa non "autorealizzandosi" – vera e propria bestemmia del nostro tempo, ma riconoscendosi debitrice di una donazione sovrabbondante, che proviene da Dio, che chiede adesione e contraccambio secondo lo stesso stile. Infatti il modo di aderire (riconoscere, ringraziare, restituire) sta nel porsi nella stessa prospettiva generosa, donando la propria umanità – compresa quella competente – all'altro.

La comunità educativa è quella realtà che ricorda, celebra, rende presente in modo vitale nella vita di ciascuna persona affidata, specie ai più piccoli e deboli, l'avvenimento originario che si manifesta in ogni momento come miracolo di vita nuova.

Tutto questo non è semplicemente avere un metodo, si tratta di qualcosa di più grande: della profezia cristiana nella sua grandezza e nella sua provocazione. È la differenza che intercorre tra un metodo da adottare nell'esercizio di una pratica e l'amore che si irradia verso ogni persona.

Don Bosco diceva: "ricordatevi che l'educazione è cosa di cuore, e che Dio solo ne è il padrone, e noi non potremmo riuscire a cosa alcuna, se Dio non ce ne insegna l'arte e non ce ne dà in mano le chiavi"<sup>11</sup>.

<sup>11</sup> P. Braidò (cur.) e al., *Don Bosco educatore. Scritti e testimonianze*, LAS, Roma, 1997, p. 316.

# R

## elazione:

# Spunti per l'insegnamento della religione nel nuovo sistema dell'Istruzione e Formazione Professionale

*Per il servizio Nazionale CEI per l'insegnamento della religione cattolica.*  
ENNIO ROSALEN - Coordinatore della pastorale scolastica  
Diocesi di Concordia-Pordenone



La legge 53/03 trova la sua maggiore sfida nella riforma delle superiori, cioè per dirla con la nuova dizione, del II ciclo del sistema educativo di istruzione e formazione. Se gli altri segmenti avevano negli anni subito trasformazioni e adattamenti, solo la scuola secondaria era rimasta praticamente immutata nel suo impianto di fondo. La vera sfida e novità è costituita dal riuscire ad avviare due sistemi di effettiva pari dignità: sistemi dei licei e della istruzione e formazione professionale. Qui è il cuore della riforma.

Viviamo in una società nella quale sono richieste competenze elevate anche per i livelli professionali più comuni. Continuare a considerare la FP come un percorso di "serie B" è decisamente anacronistico. Per questo motivo il disegno riformatore suscita apprezzamento, in particolare la seconda bozza di "Decreto legislativo concernente le norme generali relative al secondo ciclo" nella parte che prevede, all'art. 18 comma b, l'acquisizione di competenze nel campo linguistico, matematico tecnologico, storico sociale etc. destinando la quota prevalente dell'orario complessivo obbligatorio nei primi due anni. Uno spazio dedicato all'istruzione e alla formazione che nel disegno complessivo di flessibilità tra i sistemi lascia ben sperare per i giovani che sceglieranno questi percorsi, soprattutto attraverso un sistema di certificazioni che auspichiamo serio e che permetta effettivamente di patrimonializzare il proprio cammino e poterlo far fruttare nella ripresa e completamento degli studi. La centralità dello studente, con la personalizzazione dei percorsi,

l'attenzione a favorire le possibilità di cambiamento e prosecuzione degli studi, ci paiono strategiche per una ampia fascia di giovani che dalla scuola tradizionale vengono tuttora posti ai margini.

In questo quadro di incremento culturale si inserisce anche l'insegnamento e l'insegnante di religione cattolica che desideriamo siano dentro la riforma della scuola e vi siano inseriti a pieno titolo. In tale prospettiva il Servizio per l'IRC della CEI, appena preso atto di come andava strutturandosi la riforma, si è attivato per il pieno inserimento della religione cattolica tra le discipline, prova ne è la sua prescrittività prevista dalle bozze dei decreti attuativi (art. 18 comma c). È questo in fin dei conti un ulteriore segno dello strutturarsi di un sistema di istruzione e formazione capace di superare la desueta separazione tra le due identità.

Anche i percorsi di formazione integrata già esistenti si muovono o devono muoversi in questa direzione.

La riflessione conseguente sarà sul come insegnare religione nel sistema dell'Istruzione e Formazione Professionale (IeFP), con la sua specificità, senza che questa venga mutuata dai licei.

Dovrà essere un apprendimento, cioè con la centralità dello studente, più che un insegnamento, con la centralità del docente. Certamente un superamento del solo insegnamento frontale. Dovranno essere percorsi aventi caratteristiche anche modulari, con attività realizzate attraverso una metodologia formativa basata su compiti reali, una didattica laboratoriale, un sapere operativo e delle ragioni di quell'operare. In breve: una didattica specifica. È una sfida, una sfida che se vinta, potrebbe essere feconda anche per il sistema dei licei, data la non totale differenziazione della condizione giovanile nei due sistemi.

Non va dimenticato inoltre che tale dimensione laboratoriale è espressamente prevista dalle indicazioni nazionali per il primo ciclo.

Ancora: il Profilo Educativo Culturale e Professionale (PECUP) sarà unico, per il sistema dei licei e il sistema dell'IeFP. Ed è logico sia così, se si vogliono creare due sottosistemi di pari dignità. Gli Obiettivi Specifici di Apprendimento (OSA) però, dovranno trovare due traduzioni, una per i licei ed una per l'IeFP. Tale diversificazione delle raccomandazioni sarà anche interna al sistema dei licei con i suoi diversi indirizzi. Da qui il costituirsi a marzo 2005, all'interno del servizio per l'insegnamento della religione della CEI, di un Gruppo di lavoro per la traduzione degli OSA nel sistema dell'IeFP.

Infine, la riforma, prevedendo il lavoro didattico per aree, porta l'IRC a non presentarsi come disciplina a sé stante. L'insegnante di religione dovrà partecipare con i suoi OSA specifici alla elaborazione comune delle Unità di apprendimento, anche se non è ancora chiaro in quale area l'insegnamento della religione andrà a collocarsi.



Altre attenzioni:

- gli utenti della FP sono in percentuale elevata immigrati di recente presenza, con identità religiose differenziate. Si impone la necessità di valorizzare la prospettiva ecumenica-interreligiosa. I CFP dalla loro nascita (legge quadro del 1978) hanno la specificità di far valere la proposta formativa del Centro. Sarebbe un peccato perdere tale ricchezza senza sostituirla con una proposta significativa di cultura religiosa. Va ricordata anche la nota della CEI pubblicata recentemente, nella quale si chiede una introduzione graduale all'insegnamento della religione, per i non cristiani, evitando di confondere l'IRC con le celebrazioni liturgiche. Nello stesso tempo la scuola e i centri cattolici di FP non possono rinunciare alla loro specificità

Un'altra attenzione è all'incognita su come andrà a comporsi la quota locale regionale e ai suoi riflessi per l'IRC. Ancor prima, occorre porre attenzione all'attuale enorme eterogeneità della formazione professionale nelle regioni italiane. Si impone un lavoro di riordino e standardizzazione attraverso standard minimi fatti propri in sede di Conferenza Stato-Regioni.

Nei CFP di ispirazione cattolica da tempo sono in atto alcune sperimentazioni e tentativi di sistematizzazione della proposta culturale, educativa, formativa cristiana. In alcune regioni vi sono state anche delle formalizzazioni. L'attenzione alla questione della metodologia didattica è ormai acquisita. Notevolmente diversi invece i percorsi che vengono attuati. Si tratta di patrimonializzare questa ricchezza di esperienze, riconducendole ad unità di intenti sotto "l'ombrello" del PECUP.

Le sfide sono alte, in un quadro politico non stabile. Sarebbe comunque assai triste dover assistere ad un azzeramento legislativo del cammino percorso, anche se è difficile immaginare azioni di riforma che si muovano al di fuori di una cornice europea di riferimento.

# R

## elazione: Educazione religiosa e insegnamento della Religione Cattolica nel sistema di Istruzione e formazione professionale

Don MARIO TONINI - vice-presidente "CONFAP"



*La definitiva entrata dei percorsi di FP all'interno del sistema educativo italiano pone il problema della collocazione dell'insegnamento della Religione Cattolica nel sistema dell'istruzione e della formazione professionale; la FP ha una sua valida esperienza, realizzata da enti di FP di ispirazione cristiana e che qui viene esposta.*

### 1. Introduzione

La scuola di ogni ordine e grado prevede l'insegnamento della Religione Cattolica (IRC) disciplinato dal Concordato tra Santa Sede e Stato Italiano (18.02.1984). L'art. 9, comma 2, ne giustifica la presenza: "La Repubblica Italiana, riconoscendo il valore della cultura religiosa e tenendo conto che i principi del Cattolicesimo fanno parte del patrimonio storico del popolo italiano, continuerà ad assicurare, nel quadro delle finalità della scuola, l'insegnamento della religione cattolica nelle scuole pubbliche non universitarie di ogni ordine e grado".

La medesima norma non si applica al sistema della formazione professionale (FP) di competenza regionale. Ciò significa che i Centri di formazione professionale (CFP) non curano l'insegnamento della religione cattolica?

Pur in assenza di tale applicazione, gli Enti, nel sistema della FP, hanno sperimentato e maturato una precisa proposta per la formazione della persona anche nella dimensione religiosa.

Nella FP in Italia si sono introdotti, soprattutto in quest'ultimo decennio, molti e profondi cambiamenti sia istituzionali che organizzativi. Riteniamo utile pertanto offrire nella prima parte del presente contributo una breve panoramica sulla FP in Italia, mettendone in evidenza, dal punto di vista storico, alcune caratteristiche proprie, che sono quella professionalizzante, legata alle politiche attive del lavoro, sancita dalla legge-quadro n. 845 del 21 dicembre 1978, quella più specificatamente culturale, in risposta ai nuovi diritti dei cittadini, delineata più recentemente dalla legge n. 144 del 17 maggio 1999 e quella di appartenenza a pieno titolo al sistema educativo di istruzione e di formazione, voluta dalla legge n. 53 del 28 marzo 2003. Nella seconda parte, entrando nel merito della tematica, descriveremo innanzitutto i tratti essenziali della proposta per la formazione della persona nelle dimensioni culturale e religiosa, sperimentata a partire dalla legge-quadro 845/78 e successivamente aggiornata a seguito della legge 144/99; in secondo luogo richiameremo l'attenzione su altri aspetti, ugualmente importanti, della proposta formativa, quali le azioni di personalizzazione e di evangelizzazione e la cura dell'ambiente educativo che ne sono il naturale completamento. Concluderemo solamente con qualche indicazione ricavata dalle sperimentazioni in atto sui percorsi del sistema educativo di istruzione e formazione poiché, al momento della stesura del presente contributo, le Regioni stanno organizzando modelli di FP molto differenziati e si è in assenza dei decreti legislativi attuativi della legge 53/03.

Per cogliere la specificità della FP in Italia, è utile richiamare l'attenzione su alcuni testi legislativi.

### 2.1 *La FP nella legge-quadro n. 845 del 21 dicembre 1978: i corsi di FP.*

Il primo organico provvedimento in materia di FP in Italia è la *Legge-quadro in materia di formazione professionale* n. 845 del 1978. La legge rappresenta la prima scelta culturale nell'alternativa tra addestramento e formazione del giovane al lavoro, introduce per la prima volta la dizione "formazione professionale" ed è a fondamento dei vari sistemi formativi regionali.

Di questo testo legislativo evidenziamo solo due questioni: l'oggetto della FP e il soggetto abilitato ad erogare il servizio.

La risposta alla prima questione si trova già all'articolo 1: *La Repubblica promuove la formazione e l'elevazione professionale in attuazione degli articoli 3, 4, 35 e 38 della Costituzione, al fine di rendere effettivo il diritto al lavoro ed alla sua libera scelta e di favorire la crescita della personalità dei lavoratori attraverso l'acquisizione di una cultura professionale.* Il testo legislativo, nel medesi-

mo articolo, afferma che la formazione professionale è *strumento di politica attiva del lavoro*, si svolge *nel quadro degli obiettivi della programmazione economica*, tende a favorire *l'occupazione, la produzione e l'evoluzione dell'organizzazione del lavoro in armonia con il progresso scientifico e tecnologico*.

In sintesi: diritto al lavoro e alla sua libera scelta, percorsi formativi imperniati su fasce di mansioni e di funzioni professionali omogenee, crescita della personalità del lavoratore attraverso l'acquisizione di una cultura professionale, nel rispetto dell'unitarietà metodologica tra contenuti tecnologici, scientifici e culturali sono gli aspetti salienti di un progetto che, progressivamente, ha dato vita ad un sistema formativo di competenza regionale, distinto da quello della scuola secondaria superiore.

Sulla seconda questione, la legge promuove nel sistema formativo professionale regionale il pluralismo dei soggetti basati sulle rispettive proposte formative. All'articolo 3, infatti, la legge-quadro fissa i principi cui le regioni devono uniformarsi per esercitare la potestà legislativa in materia di orientamento e di formazione professionale. *Le regioni esercitano, ai sensi dell'articolo 117 della Costituzione, la potestà legislativa in materia di orientamento e di formazione professionale in conformità ai seguenti principi: ... c) organizzare il sistema di formazione professionale sviluppando le iniziative pubbliche e rispettando la molteplicità delle proposte formative*. L'articolo 7, ultimo comma, stabilisce che *i programmi, che devono fondarsi sulla polivalenza, la continuità e l'organicità degli interventi formativi, devono poter essere adattati alle esigenze locali ed assicurare il pieno rispetto della molteplicità degli indirizzi educativi*.

I vari soggetti, quindi, erogatori del servizio della formazione professionale, hanno trovato in questa legge lo spazio per elaborare, per gli allievi che frequentavano i loro centri, specifiche "proposte formative" e "piani didattici" coerenti con la loro natura di enti, rispettosi della normativa nazionale e regionale e rispondenti alla domanda formativa degli utenti.

Questo sistema, pur diverso in tanti aspetti in quanto rispondente ai vari bisogni territoriali, convergeva progressivamente su alcuni punti. Nella maggioranza delle regioni si delineava uno specifico percorso formativo:

- unitario, pur articolato in varie aree (l'area pratico/operativa, l'area tecnologica, l'area scientifica, l'area culturale, l'alternanza formazione / lavoro o stage);
- breve ed essenziale (4 cicli della durata massima di 600 ore ciascuno) e centrato su fasce professionali omogenee, connotate da polivalenza, organicità e continuità;
- strettamente connesso alle politiche attive regionali del lavoro;
- certificato mediante un attestato di qualifica, utile per l'inserimento nel mondo produttivo.

Nasceva anche in Italia, secondo una suggestiva immagine di Filippo Hazon, una vera “*scuola del lavoro*”, alternativa alla scuola secondaria superiore,

- connotata da interventi centrati sulla professionalità e flessibile dal punto di vista organizzativo, in quanto capace di formare a ogni tipo di lavoro;
- dotata di un itinerario didattico imperniato soprattutto sull'alternanza tra formazione e lavoro;
- caratterizzata da una metodologia fortemente induttiva;
- legata strettamente al mercato del lavoro;
- attenta, oltre che alle esigenze delle imprese, anche alle esigenze educative dei suoi utenti, ossia dei giovani che l'avrebbero frequentata (Hazon 1985).

Gli studi effettuati sulla FP, nei decenni successivi alla legge, hanno dovuto registrare, purtroppo, che non tutte le istanze iniziali si sono realizzate. Si è più volte sottolineato soprattutto che questa “*scuola del lavoro*” si è diffusa progressivamente nelle varie regioni in modo disomogeneo, “a macchia di leopardo”. Ancora recentemente, un rapporto ISFOL sottolinea che il sistema formativo è oggi più diffuso nelle aree del Nord (Ovest ed Est) e nel Centro, mentre è più contenuto nel Sud (ISFOL, 2001-02).

## *2.2 Il percorso formativo rinnovato dalla legge 144 del 1999: l'avvio dell'obbligo formativo.*

Dopo quasi due decenni di relativa stabilità, a partire dalla seconda metà degli anni Novanta, l'Italia ha iniziato a vivere – e vive tuttora – un profondo e talvolta disomogeneo processo di riforme che ha coinvolto sia le istituzioni educative che l'ordinamento dello Stato.

La legge 144 del 1999, pur confermando il legame tra azioni formative e politiche attive del lavoro (legge 845/78), colloca la FP in un *sistema educativo*, indicando l'obbligo di frequenza di attività formative fino al 18° anno di età come la fase iniziale del percorso formativo; si introducono le dizioni di formazione professionale iniziale, formazione superiore, formazione continua per indicare l'intero sistema formativo regionale. La legge introduce anche il concetto di *integrazione dei sistemi formativi*. La FP usciva così dal suo pluridecennale isolamento per collocarsi a pieno titolo all'interno del sistema educativo; pur conservando la sua peculiare fisionomia, la funzione professionalizzante, ha assunto, a pieno titolo, anche la funzione più specificatamente culturale in risposta ai nuovi bisogni dei saperi di base, necessari per essere cittadini attivi nell'attuale società della conoscenza. Con la legge 144/99, infine, la FP non si limita più alla erogazione di singoli corsi ma diviene un'azione complessa in cui interagiscono politiche formative, di orientamento e del lavoro. Così i vecchi corsi di formazione professionale

biennali vengono sostituiti da *percorsi formativi*, articolati in azioni corsuali dirette e in misure di personalizzazione, quali l'accoglienza, l'orientamento, le misure di accompagnamento in itinere e finale.

Circa il soggetto la normativa di quegli anni si limita ad allargare la platea dei potenziali soggetti erogatori del servizio formativo, purché in possesso di specifici requisiti (Legge 196 del 1997).

### *2.3 Il percorso formativo rinnovato dalla legge 53/03: il sistema dell'istruzione e della formazione professionale.*

La legge 53 del 2003, detta anche Legge Moratti, colloca la formazione professionale iniziale (FPI) nel secondo ciclo del sistema educativo di istruzione e di formazione (art. 2, lettera d). Dopo la frequenza della scuola secondaria di primo grado, l'allievo può scegliere tra *il sistema dei licei e quello dell'istruzione e della formazione professionale*<sup>12</sup>. Recepisce, in secondo luogo, *i due aspetti della formazione professionale regionale*: la formazione della persona al lavoro per facilitarne l'inserimento indicata dalla legge 845/78 e la formazione della persona nei suoi aspetti culturali, civili e sociali indicata dalla legge 144/99. Pone, in terzo luogo, a fondamento dell'intera normativa *un preciso principio educativo personalistico*, che riguarda direttamente anche la formazione professionale. Esso viene espresso chiaramente nell'articolo 1: *il sistema educativo di istruzione e formazione favorisce la crescita e la valorizzazione della persona umana, nel rispetto dei ritmi dell'età evolutiva, delle differenze e dell'identità di ciascuno e delle scelte educative della famiglia, nel quadro della cooperazione tra scuola e genitori, in coerenza con il principio di autonomia delle istituzioni scolastiche e secondo i principi sanciti dalla Costituzione*. Ed inoltre nell'articolo 2 si afferma che *è promosso l'apprendimento in tutto l'arco della vita e sono assicurate a tutti pari opportunità di raggiungere elevati livelli culturali e di sviluppare le capacità e le competenze, attraverso conoscenze e abilità, generali e specifiche, coerenti con le attitudini e le scelte personali, adeguate all'inserimento nella vita sociale e nel mondo del lavoro, anche con riguardo alle dimensioni locali, nazionale ed europea*. Prospetta una nuova lettura e, sotto molti aspetti, un vero e proprio superamento del principio dell'obbligo scolastico e formativo a favore dell'*affermazione del diritto / dovere formativo*, quando dice *è assicurato a tutti il diritto all'istruzione e alla formazione per almeno dodici anni o, comun-*

<sup>12</sup> La riforma del titolo V della Costituzione, attuata con legge costituzionale n. 3 del 18 ottobre 2001, stabilisce che l'istruzione e la formazione professionale sono di competenza legislativa esclusiva delle Regioni. Il precedente testo costituzionale affidava alle Regioni "l'istruzione artigiana e professionale", interpretata sempre in modo restrittivo solo come "formazione professionale", e lasciava allo Stato l'istruzione professionale. Il nuovo testo ha voluto riportare ambedue i termini, istruzione e formazione professionale, per indicarne con chiarezza le specifiche competenze.

que, sino al conseguimento di una qualifica entro il diciottesimo anno di età; l'attuazione di tale diritto si realizza nel sistema di istruzione e in quello di istruzione e formazione professionale. Prefigura, infine, anche per i giovani che optano per la formazione professionale, **un percorso di pari dignità culturale, educativa e professionale** rispetto a quello dei licei, della durata di tre anni, con possibilità di proseguire ulteriormente fino ai 21 anni.

Le considerazioni che seguono fanno riferimento solo alla formazione professionale di competenza regionale.

Come anticipato, nella scuola l'IRC è, a tutti gli effetti, una **disciplina scolastica** che non è mossa da finalità catechistiche, ma si qualifica come proposta culturale offerta a tutti, credenti e non, per ragioni di ordine pedagogico e storico sociale.

Questa impostazione non ha trovato applicazione nella FP di competenza regionale. Molti Enti, infatti, in particolare quelli di ispirazione cristiana, a partire dalla legge-quadro 845/78 che stabiliva l'unitarietà metodologica tra contenuti tecnologici, scientifici e culturali (articolo 7, comma 2 in particolare), hanno impostato il problema dell'IRC, anziché come disciplina autonoma, come **dimensione etico-religiosa inserita nell'area culturale, considerando questa parte integrante della più ampia proposta della cultura professionale**.

Esporremo la proposta elaborata nei suoi obiettivi, contenuti e metodologia fondamentali, facendo riferimento alle tappe della legislazione analizzate nella prima parte. Ci serviremo per la trattazione di questa seconda parte soprattutto degli studi del prof. Nanni Carlo, pubblicati periodicamente in "Rassegna CNOS" per la cultura generale nella FP, dei progetti elaborati dalla Sede Nazionale CNOS-FAP e sostenuti dal coordinamento scientifico dei professori Malizia Guglielmo e Nicoli Dario per l'obbligo formativo e per l'attuale processo di riforma del sistema scolastico e formativo e del prof. Ruta Giuseppe per lo studio realizzato per conto del CNOS-FAP sulla specifica dimensione etico-religiosa nella FP.

### 3.1 La dimensione etico-religiosa nella "cultura generale": la fase della legge 845/78.

In base alle indicazioni della legge n. 845/78, ogni tipo di curriculum formativo della FP prevedeva, oltre alla fase dell'alternanza o stage, tre aree di supporto all'esercitazione operativa e pratica: un'area tecnologica, un'area scientifica e **un'area culturale**. L'area culturale era maggiormente assimilabile, quanto a contenuti, a quella che nella scuola secondaria era l'area antropologico-sociale e l'area linguistico-letteraria.

Nella FP è stata l'area che ha presentato maggiore disomogeneità di impostazione. In molti casi, infatti, quest'area è stata ridotta ad un recupero ed un supporto linguistico-espressivo, che promuove le abilità fondamentali del leggere, scrivere, esprimersi, relazionarsi, discutere e dialogare in modo corretto, incisivo e ragionato. In altri casi si è focalizzato l'aspetto conoscitivo su elementi di economia o leggi e norme attinenti la vita sociale e politica, oltre che conoscenze di storia operaia e lavorativa. Globalmente possiamo affermare che l'area della cultura ha spaziato dalla comunicazione interpersonale e sociale alle informazioni socio-economiche fino ad una vera e propria area linguistico-umanistica di carattere letterario, antropologico, sociale e giuridico. Queste diverse accentuazioni sono state il frutto sia degli indirizzi di singole Regioni che del regime di pluralismo, di autonomia e di libertà lasciati agli enti di FP. Più che nelle altre aree, "si sono fatte risentire in essa le tradizioni educative proprie degli enti gestori o le prospettive ideologiche di riferimento che prevalgono nelle forze sociali e politiche, operanti a livello locale o che comunque gestiscono attività pubbliche di formazione professionale" (Nanni, 91).

Dopo l'approvazione della legge 845/78, in molte regioni, sono state attuate sperimentazioni promosse sia da enti pubblici (Regione Piemonte, Regione Lazio, Regione Veneto) sia da enti del privato sociale (come il CNOS-FAP). Le indicazioni di seguito riportate sull'area culturale fanno riferimento soprattutto alla sperimentazione del CNOS-FAP.

### *3.1.1. La dimensione etico-religiosa nella Cultura Generale*

La dizione "Cultura Generale" era stata intesa tenendo conto del senso antropologico-pedagogico del concetto di *cultura*, intendendo con tale parola l'insieme di idee, valori, modelli di comportamento, tecniche espressive ed operative attinenti la FP. Era detta anche *generale* perché era considerata di supporto alle altre aree formative (specialmente nelle abilità conoscitive di base e nelle metodologie di studio e di ricerca) e perché assumeva la finalità specifica di esplorare l'area cosiddetta del "significato" della FP, vale a dire le idee e i valori ispiratori di fondo di tale formazione. Posta nell'insieme del percorso formativo di qualificazione professionale, la cultura generale rispondeva, dunque, a due finalità: aveva innanzitutto una intenzionalità formativa, cioè funzionale alla globalità delle problematiche attinenti la professionalità e non riducibile ad un asettico insieme di informazioni socio-economiche; assumeva, in secondo luogo, un contenuto proprio, la prospettiva culturale del lavoro, vista sia nella sua faccia oggettiva di produzione, che nella faccia soggettiva di professionalità.



### 3.1.2. *Gli obiettivi, i contenuti e le strategie didattiche della cultura generale*

Insieme alle altre aree del curriculum formativo, la Cultura Generale proponeva un itinerario di formazione culturale / professionale che mirava a

- a) *umanizzare* la formazione al lavoro e alla scelta professionale nel quadro del progetto di vita personale e sociale, secondo prospettive di valore, oltre il puro e semplice quadro economico-produttivo;
- b) *integrare* l'esperienza lavorativa nell'insieme di vita di relazione (amicale, familiare, sociale, civile ed ecclesiale);
- c) *personalizzare* la scelta e la pratica professionale, per vivere entrambe secondo modi e stili personali;
- d) *inserire* in forma attiva e partecipativa gli utenti nel mondo del lavoro e nella società civile ed ecclesiale nella prospettiva di una cultura della corresponsabilità e della solidarietà.

L'area della Cultura Generale tendeva così ad offrire agli allievi informazioni solide e critiche; ne motivava le conoscenze e le abilità che venivano apprese; stimolava l'apertura ad interessi ampi di ordine professionale, culturale, personale, sociale, morale e religioso, nella flessibilità e nella disponibilità all'aggiornamento e all'innovazione, al mutamento, pur nella ricerca di una consolidata identità e continuità culturale, personale, sociale ed ecclesiale; suscitava atteggiamenti, prese di posizione personale e forme di presenza professionale, civile e cristiana, che sanno coniugare sapere, saper fare e saper essere.

Dal punto di vista dei contenuti l'area prevedeva un miglioramento linguistico ed espressivo (sia sotto forma di recupero, sia sotto forma di supporto alle altre aree curriculari, sia come sviluppo delle personali capacità linguistiche ed espressive); promuoveva competenze comunicative e relazionali adeguate ai modi e alle esigenze della professione cui si intendeva formare; offriva contenuti attinenti una aggiornata e critica cultura del lavoro e della professionalità; stimolava ad un approfondimento ragionato e solidamente fondato dei rapporti tra vita professionale, dimensione etico religiosa, impegno civile ed ecclesiale.

I pochi cenni sono sufficienti per comprendere come la *dimensione etico-religiosa* sia stata ritenuta, sin dalle prime sperimentazioni, parte integrante della cultura generale. Così inquadrata, questa dimensione aveva l'obiettivo di aiutare l'allievo a cogliere le ragioni profonde e il significato plenario dell'attività lavorativa, della vita professionale e della formazione ad esse. Non riconducendola a disciplina autonoma, si è potuto evitare il pericolo di incrinare l'organicità del progetto formativo e di indurre l'allievo a pensare tale dimensione come un corpo estraneo agli intenti della formazione professionale.

Circa le strategie didattiche adottate è sufficiente osservare che l'azione formativa trovava il suo punto di partenza nella individuazione e nell'analisi dei bisogni formativi e professionali specifici degli utenti; organizzava i contenuti in moduli ed unità di apprendimento, scanditi lungo il decorso dei cicli formativi a disposizione; privilegiava il riferimento alle fonti, ai documenti e stimolava alla ricerca, al lavoro e alla discussione di gruppo; faceva uso di molteplici strategie didattiche disciplinari e interdisciplinari, di sussidi tradizionali e di mezzi multimediali; controllava e valutava sistematicamente il processo di apprendimento mediante forme di valutazione formativa e di valutazione finale.

Questo approccio è stato analizzato mediante attenti studi e ricerche soprattutto da parte della Federazione CNOS-FAP. Due sondaggi nazionali (1991, 1995-96) hanno monitorato l'efficacia del progetto formativo nella sua globalità. Le conclusioni confermano che l'impostazione si rivelava globalmente adeguata alle attese degli allievi che frequentavano in quei decenni i vari CFP. (CNOS-FAP, 1991; CNOS-FAP 1995-96).

### *3.2 La dimensione religiosa negli standard formativi dell'area comune: la fase della Legge 144/99*

L'introduzione dell'obbligo formativo imponeva una revisione del progetto di formazione e, quindi, anche della parte attinente al nostro tema. All'articolo 68 la legge recita che *al fine di potenziare la crescita culturale e professionale dei giovani, ferme restando le disposizioni vigenti per quanto riguarda l'adempimento e l'assolvimento dell'obbligo dell'istruzione, è progressivamente istituito, a decorrere dall'anno 1999-2000, l'obbligo di frequenza di attività formative fino al compimento del diciottesimo anno di età. Tale obbligo può essere assolto in percorsi anche integrati di istruzione e formazione:*

- a) nel sistema di istruzione scolastica,*
- b) nel sistema della formazione professionale di competenza regionale,*
- c) nell'esercizio dell'apprendistato.*

Le peculiarità dei diversi sistemi che concorrevano all'assolvimento dell'obbligo formativo era sancita anche dalla diversità delle soluzioni: nel sistema scolastico, l'obbligo si intendeva assolto con il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore; nel sistema di formazione professionale veniva assolto con il conseguimento di una qualifica professionale; nel canale dell'apprendistato l'assolvimento era legato alla frequenza di corsi di formazione di 120 ore annuali fino ai 18 anni di età.

#### *3.2.1. L'area delle scienze umane*

Il progetto, pur profondamente rinnovato e aggiornato, conserva l'impostazione già sperimentata nei decenni precedenti. Recupera, infatti, il concetto di cultura sperimentato nella cultura gene-

rale, riformulandolo e aggiornandolo nella nuova area dei saperi o, diversamente chiamata, area delle scienze umane; quest'area, insieme alle competenze professionali, le iniziative di promozione delle capacità personali, l'alternanza formativa (o stage) costituiscono l'ossatura del nuovo percorso formativo, che però si arricchisce anche di ulteriori azioni: la personalizzazione (moduli di accoglienza, iniziative di orientamento, moduli propedeutici, interventi di recupero e di approfondimento) e le misure di accompagnamento al lavoro volte a favorire l'inserimento professionale dei giovani tenendo conto delle peculiarità occupazionali locali.

Anche nel nuovo progetto la *dimensione etico-religiosa* resta all'interno dell'area dei saperi o area delle scienze umane. Come già ricordato, tale dimensione, posta all'interno del percorso formativo e fortemente connesso ad esso, aiuta i giovani a cogliere gli aspetti della "religiosità" e della "religione" (in particolare cristiano cattolica) che caratterizzano la cultura italiana. La sua intenzionalità formativa, pertanto, non è tanto quella di sviluppare la religiosità nel soggetto, quanto di aiutare l'allievo nella conoscenza e nell'apprezzamento della sfera religiosa, dei suoi valori, dell'*ethos*, con le sue molteplici manifestazioni all'interno della vita personale, sociale e professionale del giovane<sup>13</sup>. In ordine alla maturazione del soggetto, la dimensione etico-religiosa offre stimoli per risvegliare gli interrogativi profondi dell'esistenza umana, per dilatare la visione della realtà che lo circonda e per approfondire la lettura della storia umana come ambito in cui ogni uomo sperimenta la sua libertà, la reciprocità con gli altri uomini, la responsabilità comune di costruire un mondo più umano e la posizione da assumere nei confronti del Trascendente. In ordine all'oggetto proprio, l'approccio etico-religioso si fonda soprattutto su un'indagine culturalmente fondata dell'esperienza storica del cristianesimo, secondo la tradizione cattolica che, nel nostro contesto territoriale nazionale, è la "forma religiosa" più importante, oltre che la più diffusa. In ordine all'ambiente CFP, la dimensione etico-religiosa, facendo uso degli strumenti propri della FP, contribuisce all'opera culturale d'analisi, di ricognizione critica e d'interpretazione, di promozione di capacità progettuali che devono contraddistinguere l'apprendimento specifico e diversificato da altre esperienze d'educazione dell'uomo.

In sintesi, il *percorso formativo rinnovato* mira a far sì che gli allievi si esprimano e comunichino in lingua italiana in forma corretta ed adeguata alle esigenze di interazione sociale, di inserimento

<sup>13</sup> La riflessione fa riferimento alle seguenti distinzioni: per "religiosità" si intende la dimensione "soggettiva" dell'uomo che percepisce il senso del suo limite e del trascendente; per "religione" invece la dimensione "oggettiva", cioè il sistema di credenze e di pratiche stanno alla base di una istruzione religiosa; la "fede", nella accezione cristiana, è chiamata da Dio alla comunione con sé e degli uomini tra di loro e risposta personale dell'uomo alle sue iniziative.

professionale, di espressività individuale, utilizzando in modo efficace le principali modalità dei registri comunicativi; partecipino responsabilmente alla vita sociale e pubblica, in relazione allo sviluppo del proprio progetto personale e professionale, interagendo con l'amministrazione ed i servizi pubblici e privati nella considerazione dei propri diritti e dei propri doveri; conoscano i fondamenti legislativi a tutela del lavoro, del lavoratore e delle lavoratrici e le norme contrattuali di riferimento, rapportandosi con le organizzazioni e le istituzioni sociali del mondo del lavoro; apprendano le leggi fondamentali che regolano l'economia e il funzionamento dei sistemi economici, conoscendo gli elementi costitutivi e la natura giuridica di un'azienda, individuando le diverse tipologie di organizzazione; acquisiscano la consapevolezza di possedere e sviluppare una mappa di valori etici significativi per affrontare le condizioni di vita presenti nella società e nel lavoro, sviluppando la capacità di leggere e interpretare gli elementi religiosi della cultura, apprezzando i valori del cristianesimo e delle altre appartenenze religiose.

### 3.2.2. *Obiettivi e contenuti dell'area delle scienze umane*

Le finalità sopra richiamate sono state declinate in obiettivi centrati su alcune aree formative che sono di seguito descritte. Gli estensori del progetto sperimentale hanno individuato quelle aree che hanno come centro la formazione della persona, del cittadino, del lavoratore e del cristiano. Ogni area è stata articolata in unità formative di apprendimento.

#### **Area formativa della PERSONA**

L'area mira a far acquisire agli allievi la consapevolezza della propria realtà personale e quella di possedere e sviluppare una mappa di valori etici significativi per affrontare le condizioni di vita presenti nella società e nel lavoro.

L'area si articola in varie unità formative di apprendimento:

Nell'unità formativa "*Identità e relazione*" l'allievo focalizza il problema della propria identità ed enuclea alcune linee guida sull'identità dell'uomo e sui valori della persona in riferimento alla propria maturazione umana; esamina gli aspetti fondamentali della relazione umana; analizza e confronta il problema della religiosità dell'uomo e la sua rilevanza per la cultura e la storia.

A livello di contenuti l'unità formativa indica temi quali l'identità e il mistero della persona, i valori e l'etica della persona, la relazione con gli altri e l'istanza religiosa.

Nell'unità formativa "*La comunità*" l'allievo enuclea le caratteristiche e i diritti della famiglia come soggetto sociale, cogliendone gli aspetti che fanno problema; analizza e confronta gli aspetti fondamentali e la dimensione comunitaria delle grandi religioni; individua i punti essenziali della dottrina sociale della Chiesa.

A livello di contenuti l'unità formativa suggerisce come temi l'identità sociale e relazionale della persona, la dimensione comunicativa civile e culturale dei soggetti sociali, i valori comunitari e sociali.

Nell'unità formativa "*Il senso della vita*" l'allievo individua gli elementi costitutivi del senso progettuale dell'uomo, cogliendone risorse e limiti; analizza i diversi orientamenti etici diffusi nella società e le principali caratterizzazioni etiche per la propria esperienza personale.

A livello di contenuti l'unità formativa suggerisce i temi della vita e della morte nel contesto culturale e religioso odierno, le traiettorie etiche e la prospettiva cristiana.

### **Area della CITTADINANZA**

L'area mira a far acquisire agli allievi il senso del partecipare responsabilmente alla vita sociale e pubblica, in relazione allo sviluppo del proprio progetto personale e professionale e il saper interagire con l'amministrazione ed i servizi pubblici e privati nella considerazione di propri diritti e dei propri doveri.

L'area si articola in varie unità formative di apprendimento.

Nell'unità formativa "*Il cittadino*" l'allievo acquisisce gli strumenti per comprendere i caratteri fondamentali della Repubblica Italiana e i suoi organi (la Costituzione, le sue origini, i diritti fondamentali, civili e sociali, i suoi poteri); prende coscienza della valenza della dimensione europea e cosa significhi essere cittadini europei, dell'esistenza dell'ONU e di altri organismi soprannazionali; acquisisce consapevolezza degli strumenti di partecipazione alla vita dello Stato.

A livello di contenuti l'unità formativa suggerisce temi quali l'Unione Europea, l'ONU, gli organismi soprannazionali, la Repubblica e i suoi organi, la modalità di partecipazione.

Nell'unità formativa "*Diritti e doveri*" l'allievo acquisisce gli strumenti necessari per la comprensione del concetto di norma, è in grado di individuare la violazione dei diritti, è consapevole delle sanzioni relative al mancato adempimento dei doveri.

A livello di contenuti l'unità formativa prevede le norme e le loro applicazioni, i diritti e doveri individuali e sociali.

Nell'unità formativa "*Diritti umani*" l'allievo conosce i contenuti fondamentali della Carta Universale dei diritti umani, è consapevole dei conflitti attualmente aperti nel mondo, è in grado di comprendere la dimensione multiculturale della società attuale, valuta le pari opportunità.

A livello di contenuti l'unità formativa suggerisce stimoli su Diritti universali dell'uomo, i conflitti nel mondo, la multiculturalità e interculturalità, aspetti sulle pari opportunità.

Nell'unità formativa "*Territorio e storia*" l'allievo acquisisce le conoscenze per una lettura in chiave storico-geografica del proprio territorio, è in grado di collegare la propria microrealtà al contesto nazionale e internazionale.

A livello di contenuti l'unità formativa prevede elementi di cultura e storia del proprio territorio e raccordi di storia nazionale e internazionale.

### **Area dell'ECONOMIA E DELLA SOCIETÀ**

L'area mira a far acquisire agli allievi la capacità di conoscere e utilizzare gli elementi fondamentali dell'economia e il saper operare gli atti amministrativi fondamentali della vita quotidiana, conoscere le leggi fondamentali che regolano l'economia ed il funzionamento dei sistemi economici, conoscere gli elementi costitutivi e la forma giuridica di un'azienda, individuandone le diverse tipologie di organizzazione.

#### ***L'area si articola in varie unità formative di apprendimento.***

Nell'unità formativa "*Il budget*" l'allievo conosce gli elementi costitutivi del documento budget a diversi livelli ed è in grado di applicarne le regole per la gestione dei documenti amministrativi.

A livello di contenuti l'unità formativa suggerisce temi quali il budget personale, gli atti amministrativi, il budget aziendale.

Nell'unità formativa "*Il sistema economico*" l'allievo individua il ruolo dei diversi soggetti economici e i loro rapporti, sapendo utilizzare il corretto lessico economico.

A livello di contenuti l'unità formativa suggerisce spunti sulle leggi fondamentali dell'economia, il sistema famiglia, il sistema impresa e il sistema Stato.

Nell'unità formativa "*Organizzazione dell'impresa*" l'allievo conosce gli elementi costitutivi e la natura giuridica di un'azienda e ne individua le diverse tipologie di organizzazione.

A livello di contenuti l'unità formativa suggerisce il tema dell'azienda e la sua struttura organizzativa.

Nell'unità formativa "*Creare e gestire un'impresa*" l'allievo conosce il concetto e il contenuto del piano di un'impresa (dall'idea al progetto), conosce il concetto di fabbisogno finanziario individuando le modalità di finanziamento in base all'attività economica scelta, riproduce fedelmente la struttura e le funzioni di un'impresa reale, in tutti gli aspetti che riguardano l'organizzazione, i tempi di lavoro, gli ambienti, la documentazione, gli aspetti relazionali interni ed esterni all'impresa.

A livello di contenuti l'unità formativa suggerisce i temi del *Business Plan*, del fabbisogno finanziario e appropriato finanziamento, delle dinamiche organizzative ed economiche tipiche della gestione di un'impresa.

## Area del LAVORO

L'area mira a far acquisire agli allievi la capacità di conoscere i fondamenti legislativi a tutela del lavoro, del lavoratore e delle lavoratrici e le norme contrattuali di riferimento e di sapersi rapportare con le organizzazioni e le istituzioni sociali del mondo del lavoro.

L'area si articola in varie unità formative di apprendimento.

Nell'unità formativa "*Il lavoro*" l'allievo conosce i fondamenti legislativi del lavoro e della formazione, valuta gli aspetti etici del lavoro in relazione alle caratteristiche della società contemporanea.

A livello di contenuti l'unità formativa suggerisce stimoli su Diritti del lavoro e della formazione ed etica del lavoro.

Nell'unità formativa "*Il lavoro: problemi e opportunità*" l'allievo conosce alcuni aspetti dell'evoluzione subita dal lavoro nell'arco della storia, definisce le nuove professioni che contraddistinguono la società contemporanea, conosce le regole di funzionamento del mercato del lavoro, valuta l'incidenza del processo di "globalizzazione" sul lavoro.

A livello di contenuti l'unità formativa prevede i temi del mercato del lavoro, delle trasformazioni del lavoro e delle professioni.

Nell'unità formativa "*Contratto di lavoro. Tutela e sviluppo*" l'allievo conosce i fondamenti legislativi del rapporto di lavoro, le forme e i principali contratti di lavoro, approfondisce le modalità di gestione del processo di ricerca attiva del lavoro.

A livello di contenuti l'unità formativa suggerisce stimoli sul rapporto di lavoro e la ricerca attiva del lavoro.

## Area della COMUNICAZIONE

L'area mira a far acquisire agli allievi la capacità di esprimersi e comunicare in lingua italiana in forma corretta ed adeguata alle esigenze di interazione sociale, di inserimento professionale, di espressività individuale, utilizzando in modo efficace le diverse modalità dei registri comunicativi.

L'area si articola in varie unità formative di apprendimento.

Nell'unità formativa "*Comunicare*" l'allievo conosce ed applica in modo corretto le regole grammaticali e compositive della lingua italiana, identifica le caratteristiche essenziali dei mezzi di comunicazione di massa e i criteri di lettura dei vari codici.

A livello di contenuti l'unità formativa suggerisce modalità operative per applicare regole grammaticali e compositive nel sistema linguistico, codici e canali della comunicazione verbale e non verbale.

Nell'unità formativa "*Comprendere testi orali e scritti*" l'allievo individua e comprende i concetti essenziali presenti nei testi orali e scritti, produce e presenta una sintesi scritta da testi che si riferiscono al contesto territoriale e lavorativo.

A livello di contenuti l'unità formativa prevede l'analisi delle modalità comunicative dei differenti mas-media, la lettura e comprensioni dei quotidiani, lettura e comprensione dei testi informativi e tecnici, organizza appunti, tecniche di lettura e sintesi di un testo, schemi.

Nell'area formativa "*Cultura linguistica*" l'allievo conosce le caratteristiche culturali significative del proprio territorio, conosce ed esprime proprie valutazioni critiche su testi di autori contemporanei significativi.

A livello di contenuti l'unità formativa suggerisce temi quali ricerche sulle tradizioni linguistiche e folkloristiche del territorio, elementi di produzione letteraria contemporanea, linguaggi specialistici di settore.

### **Area dell'INGLESE**

L'area mira a far acquisire la capacità di comunicare adeguatamente in situazioni quotidiane e di comprendere testi tecnici.

#### *3.2.3. Criteri metodologici ispiratori per la gestione delle unità formative di apprendimento*

La gestione delle unità descritte intendono dotare il giovane che frequenta il CFP di strumenti e di opportunità che gli consenta di valorizzare al meglio l'approccio peculiare della FP, che è centrato sulla scoperta e sull'aiuto alla realizzazione del progetto personale imperniato, sull'identità lavorativo-professionale e sulla base di una proposta tesa a formare il cittadino, il lavoratore, il cristiano. Le varie unità formative di apprendimento per questo si basano sulla centralità dell'esperienza e della competenza, sul metodo induttivo per ricerca e scoperta, sul legame motivante e funzionale tra le risorse offerte, le competenze da possedere e i risultati ottenuti dal giovane nel suo percorso (esperienze di successo). Esse coniugano in un insieme armonico l'approccio esperienziale e l'astrazione, anch'essa necessaria, presupposto fondamentale per costruire un percorso di autonomia nell'apprendimento. Il percorso formativo è sostenuto anche dalle nuove tecnologie educative (NTE). Ciò che si persegue non è infatti l'abilità fine a se stessa, quanto lo sviluppo di una professionalità piena, fatta di competenze (sapere teorico ed abilità applicate nella risoluzione di un compito professionale) e di atteggiamenti e comportamenti congruenti, accompagnati dalla maturazione nell'allievo di una mentalità che assuma i compiti di lavoro entro un quadro non solo funzionale ma anche ideale, per il cui perseguimento si prevede una disposizione interiore tesa al bene. Quanto detto è sufficiente per sottolineare che le unità di apprendimento indicate non sono un "programma formativo" ma indicazioni da rielaborare in percorsi formativi centrati su un approccio per esperienze e non per contenuti (i contenuti sono recuperati lungo il percorso) ed i titoli alludono non tanto al contenuto quanto alla *performance* e quindi alla "dotazione personale" dell'allievo.



Sin dalle prime sperimentazioni, il CNOS-FAP ha collocato l'azione formativa corsuale in una azione educativa più ampia, attuando anche iniziative complementari e integrative alla FP ma ugualmente importanti per la crescita globale del giovane, iniziative che ambiscono a trasformare il Centro di formazione professionale in "*scuola a tempo pieno*". Si tratta dell'attenzione che tutta la comunità educativa destina alla cura affinché tutto l'ambiente sia "educativo".

Si segnalano, nella lunga tradizione educativa del CNOS-FAP, alcune iniziative ormai consolidate.

Ogni giovane beneficia del "*buon giorno*".

L'iniziativa arricchisce un concetto di "accoglienza" dominante oggi, che si riduce, nell'esperienza più comune, alla sola fase iniziale del percorso formativo. Il concetto di "buon giorno", nell'esperienza del CNOS-FAP, vuole essere una "*accoglienza quotidiana del giovane*" con tutto il suo vissuto, per educarlo a leggere in profondità la sua vita quotidiana sotto tutti gli aspetti.

Ogni CFP si sta dotando di un operatore che cura, in modo particolare, la *promozione delle capacità personali* del giovane. Si tratta di una azione squisitamente personalizzata e tesa alla promozione di quelle capacità legate soprattutto alla maturazione della persona. L'attenzione ruota intorno all'identità personale, all'aspetto relazionale, all'aspetto progettuale e all'aiuto, all'inserimento nella società.

Ogni CFP, infine, coniuga la scansione temporale del percorso formativo con la *scansione temporale dei tempi liturgici*, invitando i giovani a vivere le feste cristiane.

Per rendere il CFP una "scuola a tempo pieno" molti Centri si sono organizzati per offrire ai giovani anche proposte di attività culturali, di servizio nella società civile ed ecclesiale, forme associative (ex allievi) e coinvolgimento delle famiglie anche in forme strutturate.

Dopo questo breve *excursus* tratteggiamo le caratteristiche fondamentali delle attività proprie della formazione professionale oggi, in fase di sperimentazione secondo la legge 53/03<sup>14</sup>.

La nuova FP dovrà tenere conto del *profilo educativo, culturale e professionale* che indica – in linea generale e specificamente per

<sup>14</sup> Quanto viene indicato in questa parte ha un valore indicativo perché alla legge 53/2003 dovranno fare seguito i regolamenti di attuazione. Le caratteristiche indicate fanno riferimento sia alle sperimentazioni attuate in questi anni in Italia a seguito di appositi protocolli di intesa tra i Ministeri e le Regioni sia alle indicazioni contenute nell'accordo tra il MIUR, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, le Regioni, le Province autonome di Trento e Bolzano, le Province, i Comuni e le Comunità montane sottoscritto nella Conferenza unificata il 19.06.2003.

ogni comunità professionale prevista – le competenze attese alla fine dei percorsi previsti; ciò che ogni allievo, alla fine del secondo ciclo deve *sapere* (le conoscenze disciplinari e interdisciplinari) e *fare* (le abilità operative o professionali) per *essere* l'uomo e il cittadino che è lecito normalmente attendersi che sia, a 18-19 anni. Ogni percorso di qualifica si collocherà in una “comunità professionale” entro cui si delineano più figure professionali aventi una cultura del lavoro comune.

In secondo luogo dovrà fare riferimento alle future *Indicazioni regionali* – specifiche per le diverse comunità professionali previste – concernenti gli obiettivi generali del processo formativo, gli standard professionali, gli obiettivi specifici di apprendimento, taluni vincoli (tecnologici ed organizzativi).

Confermerà l'adozione della strategia pedagogica della *personalizzazione*, gi ampiamente sperimentata, che consiste nel costante riferimento del percorso educativo-formativo alla specifica realtà personale dell'allievo. Personalizzare, significa delineare differenti percorsi di trasferimento-acquisizione delle conoscenze, abilità e competenze, in base alle caratteristiche personali degli allievi: stili di apprendimento, metodi di studio, caratteristiche peculiari. La personalizzazione così intesa permette di trasformare le capacità (ovvero le potenzialità della persona) in vere e proprie competenze agite e valutate che consentono alla persona di realizzare tendenzialmente il suo progetto di vita lavoro.

I percorsi si svilupperanno mediante unità di apprendimento – disciplinari e interdisciplinari – che vengono concordate dall'équipe dei formatori. Valorizzerà, secondo la peculiarità maturata in questi decenni di attività, la *metodologia attiva*, centrata sulle competenze e sul profilo personale e sociale del destinatario. Ciò significa realizzare il più possibile laboratori di apprendimento (culturali, sociali, professionali), specificati in compiti che richiedono una integrazione delle diverse discipline o aree formative coinvolte. La metodologia attiva permetterà di realizzare un approccio amichevole che valorizza l'esperienza dei giovani e conduce, in modo induttivo, verso traguardi di sapere soddisfacenti orientati a compiti concreti, valutati sulla base di specifiche performance.

La nuova FP si doterà di una *organizzazione flessibile*, prevenendo la figura del coordinatore-tutor in grado di favorire l'intesa nell'équipe, delineare i piani formativi personalizzati, sviluppare una costante attività di sostegno ed accompagnamento degli allievi, realizzare una coesione con le imprese e con gli altri soggetti coinvolti nel progetto formativo, monitorare costantemente l'attività ed intervenire nei momenti critici ai fini del miglioramento della stessa.

Farà riferimento ad una prassi di *valutazione autentica* che mira a verificare non solo ciò che uno studente sa, ma ciò che *sa fare con ciò che sa*, fondata su una *prestazione reale e adeguata* dell'ap-

prendimento che risulta così significativo, poiché riflette le esperienze di apprendimento reale ed è legato ad una motivazione personale. Scopo principale della valutazione autentica è far agire tutti in regime di qualità. Ciò comprende l'autovalutazione ed il miglioramento del processo di insegnamento/apprendimento. Essa mira pertanto alla dimostrazione delle conoscenze tramite prestazioni concrete, stimolando l'allievo ad operare in contesti reali con prodotti capaci di soddisfare precisi obiettivi.

Introdurrà, infine, il *portfolio/libretto formativo* ovvero – accanto alla documentazione che illustra il percorso dell'allievo – la raccolta significativa dei lavori dell'allievo che racconta la storia del suo impegno, del suo progresso o del suo rendimento: si tratta pertanto di materiali che documentano ad altri una serie di prestazioni eseguite nel tempo e di cui l'allievo è orgoglioso.

Giunge così a maturazione un modello di percorso formativo che oggi è di durata triennale, aperto ad una eventuale prosecuzione verso il diploma di formazione ed il diploma di formazione superiore, nella logica dei *livelli essenziali delle prestazioni*, sanciti dalla Costituzione.

Hazon, nel capitolo finale *Prospettive per una scuola del lavoro* già nel lontano 1985 auspicava che la FP dovesse agire sui giovani con modalità inedite: “Alla disaffezione per gli studi si può contrapporre l'affezione per il lavoro; alla stessa disaffezione per il lavoro si può rispondere con una concezione del lavoro liberatoria e gratificante, da vivere già embrionalmente ma significativamente nella scuola stessa e nei momenti di alternanza. Sono dunque i giovani che postulano una salda congiunzione tra teoria e pratica nella matematica, nella lingua, nei principi scientifici; una cultura professionale per *fasce omogenee* che li cali criticamente nella realtà, mostrandone loro tutte le dimensioni; una cultura dell'uomo, che ne riveli le caratteristiche e potenzialità vitali e sociali, nella storia del lavoro e della tecnica, nell'economia e nella politica economica, nella storia del movimento operaio, nell'etica e nella spiritualità del lavoro” (Hazon, 1985, pp. 240-241).

Ci sembra che la panoramica, pur sommaria, evidenzi l'arricchimento del concetto di formazione professionale avvenuta in questi decenni in Italia, fino alla formulazione compiuta della legge 53 del 2003. All'interno di questo quadro anche l'IRC dovrà trovare una sua collocazione: come “disciplina specifica” o come “dimensione educativa”?

Al momento possiamo solamente affermare che l'esperienza finora maturata ha dato buoni frutti.

## SIGLE

CFP – Centro di formazione professionale

FP – Formazione professionale

FPI – Formazione professionale iniziale

IRC – Insegnamento della Religione Cattolica

## LEGGI FONDAMENTALI DI RIFERIMENTO

*Legge – quadro in materia di formazione professionale*, legge n. 845 del 21 dicembre 1978.

*Norme in materia di promozione dell'occupazione*, legge n. 196 del 24 giugno 1997.

*Obbligo di frequenza di attività formative*, legge n. 144 del 17 maggio 1999.

*Modifiche al titolo V, parte seconda della Costituzione: Regione, Province, Comuni*, legge costituzionale n. 3 del 18 ottobre 2001.

*Delega al Governo per la definizione delle norme generali sull'Istruzione e dei livelli essenziali delle prestazioni in materia di Istruzione e Formazione professionale*, legge n. 53 del 28 febbraio 2003.

*Accordo quadro per la realizzazione dall'anno scolastico 2003/2004 di un'offerta formativa sperimentale di istruzione e formazione professionale nelle more dell'emanazione dei decreti legislativi di cui alla legge 28 marzo 2003, n. 53;*

Standard formativi minimi relativi alle competenze di base: *Conferenza Stato – Regioni (seduta del 15 gennaio 2004)*.

## STUDI E PROGETTI

BECCIU M. – A.R. COLASANTI, *La promozione delle capacità personali. Teoria e prassi*, Roma, Tipografia PioXI 2003.

CIOFS/FP – CNOS-FAP (a cura di), *Guida per l'elaborazione di piani formativi personalizzati*, Tipografia Pio XI anno 2004 (alimentazione, aziendale e amministrativa, commerciale e delle vendite, elettrica ed elettronica, estetica, grafica e multimediale, legno e arredamento, meccanica, sociale e sanitaria, tessile e moda, turistica e alberghiera).

CNOS-FAP - CIOFS/FP (a cura di), *Dall'obbligo scolastico al diritto di tutti alla formazione: i nuovi traguardi della formazione professionale*. Roma, Tipografia Pio XI 2002.

CNOS-FAP - CIOFS/FP (a cura di), *Linea guida per la realizzazione di percorsi organici di istruzione e formazione professionale*, Tipografia Pio XI marzo 2004.

CNOS-FAP, *La carta dei valori salesiani nella formazione professionale*, Roma, Tipografia Pio XI 2003.

CNOS-FAP, *La qualità della formazione professionale del CNOS-FAP. Sondaggio nazionale*, Manoscritto 1991.

CNOS-FAP, *La qualità della formazione professionale del CNOS-FAP. Secondo sondaggio nazionale*, Manoscritto 1995-96.

CNOS-FAP (a cura di), *Centro risorse educative per l'apprendimento (CREA), Progetto e guida alla compilazione di unità di apprendimento*. Tipografia Pio XI, 2003.

FONTANA S. - G. TACCONI - M. VISENTIN, *Etica e deontologia dell'operatore della FP*, Roma, Tipografia Pio XI 2003.

- HAZON F., *Introduzione alla formazione professionale. Manuale per docenti ed operatori*, Brescia, La Scuola 1986.
- ISFOL, *Terzo Rapporto sull'offerta di formazione professionale in Italia, Anno 2001-02, Sintesi generale*, Manoscritto, s.d.
- MALIZIA G. - D. NICOLI - V. PIERONI (a cura), *Ricerca azione di supporto alla sperimentazione della formazione professionale iniziale secondo il modello CNOS-FAP e CIOFS/FP. Rapporto finale*, Roma, Tipografia Pio XI 2002.
- MALIZIA G. (Coord.) - ANTONIETTI D. - TONINI M. (a cura di), *Le parole chiave della formazione professionale*, Tipografia Pio XI ottobre 2004.
- NANNI C., *Area comune e cultura generale*, in "Rassegna CNOS" 1/1985, n. 2, pp. 9-33.
- NANNI C., *La "Nuova Guida di Cultura Generale" per i CFP del CNOS/FAP*, in "Rassegna CNOS", 7/1991, n. 3, pp. 89-105.
- RUTA G., *Etica della persona e del lavoro*, Tipografia Pio XI ottobre 2004.
- TACCONI G. (a cura di), *Insieme per un nuovo progetto di formazione*, Roma, Tipografia Pio XI 2003.

### **ESPERIENZE nella FP**

- CNOS-FAP (a cura di), *Centro risorse educative per l'apprendimento (CREA). Progetto e guida alla compilazione delle unità didattiche*, Roma, Tipografia Pio XI, 2003.
- CNOS-FAP (a cura di), *Il "Buon giorno". Accogliere quotidianamente i giovani*, Roma, Tipografia Borgo Ragazzi Don Bosco 2000.
- CNOS-FAP PIEMONTE (a cura di), *L'orientamento nel CFP. 1. Guida per l'accoglienza*, Roma, Tipografia Pio XI 2003.
- CNOS-FAP PIEMONTE (a cura di), *L'orientamento nel CFP. 2. Guida per l'accompagnamento in itinere*, Roma, Tipografia Pio XI 2003.
- CNOS-FAP PIEMONTE (a cura di), *L'orientamento nel CFP. 3. Guida per l'accompagnamento finale*, Roma, Tipografia Pio XI 2003.
- CNOS-FAP PIEMONTE (a cura di), *L'orientamento nel CFP. 4. Guida per la gestione dello stage*, Roma, Tipografia Pio XI 2003.
- TONIOLO S., *La cura della personalità dell'allievo. Una proposta di intervento per il coordinatore delle attività educative*, Tipografia Pio XI (in corso di stampa).

# T testimonianza cristiana ed evangelizzazione nella formazione professionale

Dr. MAURIZIO DREZZADORE - Segretario "FORMA"



<sup>1</sup> I cristiani né per regione, né per voce, né per costumi sono da distinguere dagli altri uomini. <sup>2</sup> Infatti, non abitano città proprie, né usano un gergo che si differenzia, né conducono un genere di vita speciale. <sup>3</sup> La loro dottrina non è nella scoperta del pensiero di uomini multiformi, né essi aderiscono ad una corrente filosofica umana, come fanno gli altri. <sup>4</sup> Vivendo in città greche e barbare, come a ciascuno è capitato, e adeguandosi ai costumi del luogo nel vestito, nel cibo e nel resto, testimoniano un metodo di vita sociale mirabile e indubbiamente paradossale. <sup>5</sup> Vivono nella loro patria, ma come forestieri; partecipano a tutto come cittadini e da tutto sono distaccati come stranieri. Ogni patria straniera è patria loro, e ogni patria è straniera. <sup>6</sup> Si sposano come tutti e generano figli, ma non gettano i neonati. <sup>7</sup> Mettono in comune la mensa, ma non il letto. <sup>8</sup> Sono nella carne, ma non vivono secondo la carne. <sup>9</sup> Dimorano nella terra, ma hanno la loro cittadinanza nel cielo. <sup>10</sup> Obbediscono alle leggi stabilite, e con la loro vita superano le leggi. <sup>11</sup> Amano tutti, e da tutti vengono perseguitati. <sup>12</sup> Non sono conosciuti, e vengono condannati. Sono uccisi, e riprendono a vivere. <sup>13</sup> Sono poveri, e fanno ricchi molti; mancano di tutto, e di tutto abbondano. <sup>14</sup> Sono disprezzati, e nei disprezzi hanno gloria. Sono oltraggiati e proclamati giusti. <sup>15</sup> Sono ingiuriati e benedicono; sono maltrattati ed onorano. <sup>16</sup> Facendo del bene vengono puniti come malfattori; condannati gioiscono come se ricevessero la vita. <sup>17</sup> Dai giudei sono combattuti come stranieri, e dai greci perseguitati, e coloro che li odiano non saprebbero dire il motivo dell'odio.

## Premessa

La lettura del capitolo V della lettera a Diogneto, che ho voluto premettere a queste mie osservazioni conclusive, ci introduce all'argomento chiave di queste due giornate dei nostri lavori: **i cristiani sono nel mondo, ma non sono del mondo.**

L'accento del nostro ragionare è andato proprio ad evidenziare che siamo tutti interpellati a calarci pienamente nelle ansie, nelle preoccupazioni e nelle contraddizioni dei giovani d'oggi per poter condividere fino in fondo la loro condizione e poterci far carico della loro evangelizzazione.

In coerenza con la natura di questo incontro a carattere formativo non ritengo di dover fare delle conclusioni, ma auspico che ognuno di noi possa portare con sé **alcune parole chiave** per alimentare la propria quotidiana azione di testimonianza cristiana e di evangelizzazione nella formazione professionale.

## La formazione speculare alla società

La prima considerazione è di contesto e ci colloca dentro il concreto scenario in cui si posiziona oggi non solo la formazione professionale di ispirazione cristiana, ma l'intera comunità dei credenti: **da una parte una società che non è più cristiana, bensì laica e pluralista, dall'altra la Chiesa italiana che rimette al centro della sua attenzione il compito dell'evangelizzazione, come la vera priorità del nostro tempo.**

Siamo dunque come cristiani, ancor prima che come docenti della formazione professionale, chiamati cioè a trasformarci da "laici militanti in una società cristiana" a "credenti evangelizzatori in una società laica".

Non riteniamo che cambi tanto il nostro mestiere, il nostro fare quotidiano, quanto piuttosto il nostro atteggiamento, la nostra scala di priorità; si tratta di **sentirci ingaggiati in questo grande compito di annunciare Cristo oggi.**

In questo tempo infatti, l'annuncio della parola di Dio è una responsabilità di tutti noi. Il nostro mestiere di operatori della formazione professionale ci posiziona in una particolare frontiera, in quel territorio e accanto a quelle persone che forse non incontrerebbero mai l'annuncio di Gesù.

In un periodo di forte cambiamento le cose negative e quelle positive convivono. L'attuale situazione quindi non è solo negativa, perché lo spirito di Dio è all'opera, lavora e ci aiuta a leggere i segni dei tempi dentro a questa nostra storia.

## La responsabilità della formazione

La secolarizzazione è talmente radicale da aver cancellato i luoghi originari di iniziazione alla fede. Nel passato, compreso quello che sta nella nostra memoria di uomini d'oggi, la fede era instillata con il latte materno in famiglia e sorretta dalla parrocchia. Entrambi questi attori fornivano opportuni strumenti di catechesi per l'approfondimento culturale e sacramentale, necessari per l'inserimento nella comunità cristiana locale. Oggi, anche per esigenze economico-sociali che vedono l'impegno di entrambi i genitori al di fuori degli ambiti familiari, la famiglia ha perso la funzione di pre-evangelizzazione nei riguardi dei figli.

In questo contesto **la formazione professionale**, che si sente motivata dall'ispirazione cristiana e intende vivere il proprio

impegno nel mondo, è chiamata a farsi carico, anche in via sussidiaria rispetto alla famiglia, del compito di fornire itinerari di formazione alla fede. Nella convinzione di non doversi sostituire alla famiglia, ma di promuoverne e affiancarne la responsabilità educativa.

Anche il nostro è ormai un mestiere missionario.

Quel giorno Gesù uscì di casa e si sedette in riva al mare. Si cominciò a raccogliere attorno a lui tanta folla che dovette salire su una barca e là porsi a sedere, mentre tutta la folla rimaneva sulla spiaggia. Egli parlò loro di molte cose in parabole. E disse: «Ecco, il seminatore uscì a seminare. E mentre seminava una parte del seme cadde sulla strada e vennero gli uccelli e la divorarono. Un'altra parte cadde in luogo sassoso, dove non c'era molta terra; subito germogliò, perché il terreno non era profondo. Ma, spuntato il sole, restò bruciata e non avendo radici si seccò. Un'altra parte cadde sulle spine e le spine crebbero e la soffocarono. Un'altra parte cadde sulla terra buona e diede frutto, dove il cento, dove il sessanta, dove il trenta. Chi ha orecchi intenda».

La parabola del seminatore dell'evangelista Matteo (13, 1-9) che ho appena letta ci dà lo spunto per inquadrare oggi il non facile compito dell'educatore e del formatore, in chiave di evangelizzazione.

Il seminatore semina ovunque e quindi una parte del seme è destinata fin dall'inizio ad essere sciupata. Questo ci insegna che la Parola va sparsa sempre ed ovunque prevedendone lo spreco, infatti è proprio "buttandone molta" che essa può imprevedibilmente cogliere nel segno; poichè nessun uomo è irrecuperabile o predestinato a non saperla accogliere. Il mondo per un evangelizzatore, dunque, è sempre un terreno promettente.

Il seme è minuto e quasi invisibile, come l'efficacia della Parola. Può essere nascosta agli occhi umani, la sua forza sta infatti nella sua qualità intrinseca.

È un seme che coabita con altre cose perché non teme il contagio con altri elementi. Anzi sa di cadere su un terreno dove c'è già altro (sterpi, erba, sassi, altri semi) perché la Parola di Dio entrando in contatto con tutto l'uomo, agisca nel profondo e trasformi chi la riceve.

Nel suo profondo significato la parabola del seminatore ci fa capire pienamente la testimonianza che ci viene da questo Papa che ci invita ad avventurarci nel mondo senza sospetti e paure, con l'audacia di chi ritiene che la fede cristiana sia ancora una attrattiva per l'uomo d'oggi. Così, sospinti dall'esempio di Giovanni Paolo II, noi



cristiani ci sentiamo chiamati a parlare di Cristo ad ogni persona che incontriamo nella nostra vita, nessuno escluso; nella concreta speranza che Dio stesso darà al cuore di ogni uomo la capacità di intendere e di accogliere la Parola di cui ci facciamo portatori.

C'è in questo Papa missionario una immensa fiducia nell'uomo. Uomo che, nonostante il peccato è sempre immagine di Dio e quindi, in qualsiasi situazione si trovi, anche nella più disperata è sempre capace di intendere il messaggio di Gesù: messaggio di speranza e di salvezza per tutti i tempi. Il Papa ci invita a non stancarci mai di seminare la Parola anche nelle situazioni più difficili senza lasciarci bloccare di fronte all'indifferenza, alla derisione o alle opposizioni più decise, non pretendendo di capire tutte le situazioni degli uomini che avviciniamo, ma portando Cristo nelle situazioni del mondo perché Egli possa cambiarle attraverso il cuore dell'uomo.

Anche noi, se ci sentiamo veramente evangelizzatori, dovremo considerare ogni giovane in formazione degno di stima e di fiducia, sull'esempio di Gesù che ha predicato il Suo Vangelo a tutti, alle persone più semplici e meno colte, ai peccatori riconosciuti (ladri e prostitute) a quelli rispettabili (i farisei). E parafrasando il Papa ci sentiamo impegnati ad essere sentinelle nel territorio per avvistare i cambiamenti, sentire i disagi dei più deboli, promuovere cittadinanza attiva per suscitare domande di fede e desiderio di spiritualità.

## Una relazione evangelizzante

Vogliamo anche ricordare che l'evangelizzazione non è un processo a senso unico; al contrario, e proprio nei percorsi formativi, essa valorizza l'esperienza di vita delle persone e attinge dai loro saperi e dai loro interrogativi spunti per comprendere meglio il Vangelo.

Ne consegue che l'evangelizzazione, in un Centro di Formazione Professionale, è tanto più efficace in quanto si sviluppa in un contesto di comunità, dove c'è una relazione primaria tra i soggetti che la compongono i quali non solo si conoscono ma hanno tra loro rapporti stabili e permanenti nel tempo.

Di conseguenza i Centri sono chiamati ad accrescere la dimensione di comunità, con relazioni primarie e interpersonali che divengano significative e su queste innestare l'annuncio evangelico. Credere nel Regno non vuol dire essere solo in comunione con Dio, ma anche costruire relazioni umane di comunità.

L'educazione alla fede richiede di interrogarsi sulla situazione dei destinatari, ponendosi con umiltà in ascolto del mondo dei ragazzi e degli adolescenti, camminando insieme per renderli protagonisti in prima persona della crescita. È la pedagogia che ci dice

che il giovane riconosce le figure di senso della propria vita a partire dalle forme affettive offerte dagli adulti che lo circondano.

Nella società dell'opulenza (con sacche di emarginazione) e della frenesia consumistica, c'è bisogno della testimonianza, del distacco dalle cose e del primato dei rapporti interpersonali: **gli stili di vita dei laici cristiani diventino decisivi e determinanti a definire il "volto visibile" della Chiesa che evangelizza.**

**La via per un fecondo servizio passa per la pratica di ascolto e l'accoglienza.** Sarà possibile scorgere nell'alunno che frequenta i corsi professionali, nel giovane che migliora la sua cultura per inserirsi nel mondo del lavoro, nell'adulto che ritorna alla formazione per riconvertire le sue competenze, la richiesta di un bisogno più profondo, molto spesso inespresso e invisibile all'occhio superficiale.

Sono alcune delle occasioni in cui innestare nuove modalità di comunicazione, di incontro, di ascolto, e dove l'evangelizzazione del sociale e del mondo del lavoro trovano una via di radicamento.

**Solo nel coniugare insieme esperienza umana e luce del Vangelo si può cogliere la chiamata di Dio nella sua concretezza storica.**

---

## La sobrietà

**Per fare spazio al Signore e alle persone che ci vivono accanto, dobbiamo liberare il nostro tempo e le nostre risorse da occupazioni e cose non necessarie per vivere. La sobrietà è prima di tutto quella quotidianità dove si trova il tempo, l'energia e le risorse per la preghiera, per la comunicazione del Vangelo, per l'accoglienza dell'altro, per l'attenzione concreta ai bisogni degli altri, la vita sobria e comunicativa è la prima testimonianza.**

---

## Orientamenti ideali e metodologici

In questo nostro tempo la formazione professionale è chiamata a rinnovare la propria missione educativa e formativa da sempre orientata a contribuire al pieno sviluppo delle persone a partire dalle loro potenzialità e dalla loro vocazione, nel contesto delle opportunità presenti o realizzabili sul territorio.

Attraverso l'impegno formativo intendiamo partecipare alla edificazione di una società aperta, espressiva, garante dei diritti di ciascuno, culturalmente fondata e sostenuta da valori etici positivi che sostengano la crescita della socievolezza umana.

È a questo il quadro di valori che vogliamo ispirare la nostra azione sintetizzandola in quattro orientamenti:

---

1.  
Per una visione  
integrale della  
persona umana

---

La nostra opera non persegue solo l'acquisizione di informazioni-cognizioni e neppure il mero addestramento mirante ad eseguire sul lavoro una specifica funzione; piuttosto essa si indirizza in direzione della **piena edificazione della personalità di ogni individuo**. La formazione professionale è dunque parte di un percorso educativo fondato su una proposta chiara ed esigente, che propone la scelta della professione non come un accessorio, bensì come una dimensione fondamentale della persona, a sostegno della sua autonomia e libertà.

2.  
Valenza  
etico-sociale della  
formazione e diritti  
di cittadinanza

Il nostro approccio concepisce la **formazione come un rapporto interpersonale che apre ad una relazione sociale**; essa rappresenta un'esperienza dotata di senso, rifugge da concezioni formalistiche del processo di insegnamento-apprendimento che non partano dai protagonisti della vicenda educativa. **La formazione non si giustifica come un rimedio nei confronti delle problematiche via vita emergenti, ma rappresenta un valore in sé, è un diritto fondamentale ed irrinunciabile della persona tramite il quale essa diviene più persona.**

La nostra missione consiste nel creare le condizioni affinché siano rispettati e pienamente espressi i "diritti di cittadinanza" di ogni individuo, specie dei più deboli e bisognosi. **Per tale motivo perseguiamo l'elevamento culturale di base di tutti, in riferimento a saperi fondamentali che consentano una visione critica ed una partecipazione reale e consapevole alla vicenda sociale, nonché il superamento della distinzione tra momento della preparazione alla vita attiva e momento dell'applicazione pratica, in un contesto di apprendimento che dura tutto il corso della vita (*long life learning*).**

3  
Una comunità  
educativa

La nostra azione formativa sia improntata alla familiarità. **Costruiamo un ambiente accogliente, una vera e propria comunità educativa e formativa dove ognuno possa esprimersi personalmente, trovare la propria strada e dare il meglio di sé in un clima sereno e cordiale.**

È comunità quell'esperienza nella quale le persone non sono unite unicamente da funzioni, ma da un'appartenenza, dalla condivisione di comuni ideali, da legami di stima e di cordialità, da una visione etica della vita e quindi della formazione, impegnate nell'annuncio e testimoni del Vangelo.

**L'attività educativa e formativa svolta in un contesto di comunità è intesa come una proposta di vita, un'esperienza im-**

**portante in grado di suscitare motivazione, apprendimento e maturazione.**

La comunità educativa è composta di relazioni, di opportunità e strumenti ma anche di regole; queste ultime sono concepite come indicazioni che consentono la piena espressione della proposta formativa al servizio della piena realizzazione dell'allievo.

La nostra convinzione è che una comunità educativa sarà in grado di promuovere l'annuncio del Vangelo molto più efficacemente di quanto sia possibile fare con l'introduzione dell'ora di religione nella formazione professionale.

---

4.  
Cultura di servizio  
come carità

Operiamo nell'ambito della formazione professionale perché ciò corrisponde ad una precisa vocazione. Alla base della nostra attività non vi è una generica filantropia; infatti, tutto il nostro servizio è guidato dal valore della carità che mira all'edificazione di ogni persona intesa nella sua integralità.

**È Cristo il modello e la misura del nostro agire.** Egli ci chiede di porre la realizzazione della felicità di ogni fratello come regola e misura della nostra vicenda personale.

Il nostro impegno educativo e formativo si pone nella prospettiva del vero bene. **Il formatore si orienta all'ideale del Maestro: non possiede tutte le risposte ad ogni quesito, ma sa di aver intrapreso una strada credibile nella ricerca della verità.** Per questo non tacciamo la speranza che è in noi, ma annunciamo con chiarezza, semplicità e rispetto l'amore che ci muove.

In un'epoca di secolarizzazione, è particolarmente significativo il fatto che il servizio di formazione professionale incontri per la gran parte persone e realtà spesso lontane dal Vangelo e dalla comunità ecclesiale. **La nostra opera si iscrive perciò nella vocazione missionaria della Chiesa tutta; essa rappresenta un passo nel cammino dell'evangelizzazione, in accordo con le Parrocchie e le Comunità ecclesiali locali.**



# Conclusioni

Don PAOLO TARCHI

Direttore dell'Ufficio Nazionale per i Problemi Sociali e il Lavoro



Vorrei concludere con un ringraziamento:

- Al Signore che non manca mai di offrirci occasioni (come questa) per rinnovare in noi l'entusiasmo in quello che facciamo.
- A tutti voi per la passione con cui avete seguito i lavori e per il clima di fraternità che abbiamo vissuto in questi giorni.

- A coloro che ci hanno presentato le esperienze.
- A coloro che ci hanno offerto le riflessioni ed hanno coordinato i lavori.
- A coloro che hanno preparato con cura le preghiere.
- Alla segreteria per il prezioso e nascosto servizio.

Sento il dovere di ringraziare l'associazione Forma per il prezioso lavoro svolto in questi anni in collaborazione col tavolo Cei scuola-lavoro, perché la Formazione Professionale sia riconosciuta come un specifico percorso educativo, perché le sia riconosciuta e garantita la piena dignità di secondo canale. Voi conoscete quante difficoltà e quanta incertezza esiste tuttora per una piena attuazione della riforma.

Questo secondo corso ha confermato quanto sia importante questo appuntamento annuale in cui direttori e operatori dei CFP si incontrano per uno scambio di esperienze, nella costante ricerca della vocazione e della missione che singolarmente e come comunità educante, come istituto o centro siamo chiamati a svolgere.

L'aver posto a tema in questi due anni l'evangelizzazione e la formazione religiosa, ha significato andare al cuore del nostro lavoro con i giovani, ritrovare le radici da cui tutto è nato e verso cui tutto trova il suo senso e compimento.

Le esperienze e le riflessioni di questi giorni, rimettendo al centro i volti di ciascuno dei giovani a noi affidati e l'amore incondizionato per loro, ci hanno fatto intravedere percorsi educativi nuovi e affascinanti, in gran parte inediti, dove alla centralità dell'educatore si affianca la comunità educante e a questa soggetti esterni (associazioni come la Gioc) capaci di animare esperienze

che possono risultare decisive. Tutti ci siamo arricchiti dalla circolazione delle esperienze e delle idee.

Per questo motivo credo che il corso annuale deve sempre più diventare un laboratorio per nuove ed efficaci sperimentazioni, dove la parola di Dio e la DSC diventano criterio sicuro di discernimento.

In questi giorni più volte abbiamo richiamato la parola “passione” come caratteristica propria dell’operatore. Mi permetto di sottolineare due indicazioni che il documento della Chiesa italiana Comunicare il Vangelo in un mondo che cambia, programma che la Chiesa italiana si è data per questo primo decennio del terzo millennio:

1. *Tener fisso lo sguardo su Gesù*, autore e perfezionatore della fede. Ciò ci fa sentire l’urgenza di rinnovare e approfondire la nostra collaborazione alla missione di Cristo e il suo amore ci spinge ad annunziare la speranza a tutti (CVMC 8).

2. *“Circondati da un così grande numero di testimoni”* (Eb 12,1) ci sentiamo accompagnati e incoraggiati in un cammino di costante e profonda conversione verso la gioia e la speranza (CVMC 7).

Ci potranno accompagnare ed essere di stimolo le parole di John Henry Newman, che così amava rivolgersi in preghiera al Signore:

«Stai con me, e io inizierò a risplendere come tu risplendi;  
a risplendere fino ad essere luce per gli altri.  
La luce, o Gesù, verrà tutta da te: nulla sarà merito mio.  
Sarai tu a risplendere, attraverso di me, sugli altri.  
Fa’ che io ti lodi così, nel modo che tu più gradisci,  
risplendendo sopra tutti coloro che sono intorno a me.  
Da’ luce a loro e dà luce a me;  
illumina loro insieme a me, attraverso di me.  
Insegnami a diffondere la tua lode, la tua verità, la tua volontà.  
Fa’ che io ti annunci non con le parole ma con l’esempio,  
con quella forza attraente, quella influenza solidale  
che proviene da ciò che faccio,  
con la mia visibile somiglianza ai tuoi santi,  
e con la chiara pienezza dell’amore  
che il mio cuore nutre per te»<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Cfr. J.H. NEWMAN, *Meditations and Devotions*, London-New York-Bombay, 1907, 365.



arte II

# Giornata Nazionale del Ringraziamento "Cultura Rurale e Solidarietà in Europa"

Genova, Porto Antico, 13-14 novembre 2004

- Messaggio per la Giornata Nazionale del Ringraziamento
- Introduzione
- Relazione  
L'Europa a 25: quale etica e solidarietà in campo rurale
- Genova, Santuario di N.S. della Guardia: Preghiere e Riflessioni
- Lavorare in Pace







# M

## essaggio per la Giornata Nazionale del Ringraziamento Domenica 14 novembre 2004 Cultura rurale e solidarietà in Europa

Commissione Episcopale per i problemi sociali e il lavoro,  
la giustizia e la pace

1. La bellezza e la fecondità della terra sono il *primo segno della fedeltà e dell'amore di Dio verso l'uomo*, invitato a lodare e ringraziare, ma soprattutto a riconoscere in questo singolare "libro" il riflesso luminoso di Dio (cfr *Sal 103* e *Gb 38-41*).

Segno dell'amore divino, *la terra* è anche il campo di prova della fedeltà dell'uomo, a cui è chiesto che essa *sia amministrata con saggezza*. Tra i racconti biblici ha un particolare fascino la storia di Giuseppe, incaricato di amministrare gli anni dell'abbondanza e quelli della carestia per la terra d'Egitto (cfr *Gen 41,47-57*); per contrasto colpisce la stoltezza del ricco possidente della parabola evangelica che dalla fecondità delle sue terre non impara a riconoscere la Provvidenza divina e si illude della propria autosufficienza (cfr *Lc 12,16-21*).

Luogo di esercizio della responsabilità, *la coltivazione della terra è profonda scuola di vita*. Dalla successione delle stagioni e dalle vicende del mondo agricolo Gesù ha ricavato alcune delle sue parabole più belle: tra tutte basti ricordare l'agricoltore stupito di fronte al seme che germoglia e cresce, "come, egli stesso non lo sa!" (*Mc 4,26-29*). La Lettera di Giacomo invita i cristiani a guardare l'agricoltore che aspetta pazientemente il prezioso frutto della terra, che diventa così icona per tutti coloro che aspettano la venuta del Signore (cfr *Gc 5,7-8*).

2. Ogni anno la tradizionale *Giornata del Ringraziamento*, con il suo invito a rendere grazie al Signore per i frutti della terra e del lavoro dell'uomo, costituisce «*un forte richiamo ai valori perenni custoditi dal mondo agricolo* e, tra questi, soprattutto *al suo spiccato senso religioso*» (GIOVANNI PAOLO II, *Discorso per il Giubileo del mondo agricolo*, 11 novembre 2000).

Quest'anno la Chiesa italiana desidera dedicare la Giornata al tema dell'*agricoltura nel contesto europeo*, in considerazione del processo di *allargamento dell'Unione Europea* con l'ingresso di dieci

nuovi Paesi, molti dei quali vivono in un'economia ancora largamente basata sull'agricoltura. L'ingresso nell'Unione accentua il confronto con l'agricoltura degli altri Paesi già membri, mette in evidenza le differenze, quelle di natura tecnologica come anche quelle relative ai problemi biologici ed ecologici. È ancora lunga la strada da fare per *una piena integrazione*, anche nel campo dell'economia agricola tra i Paesi dell'Unione, come pure tra nord e sud del nostro Paese.

L'allargamento dell'Unione Europea deve portare con sé un allargamento di orizzonti nella ricerca di rapporti di giustizia, a livello continentale e a livello globale, poiché un'Unione Europea più grande ha conseguentemente responsabilità maggiori nell'economia globalizzata. I beni della terra sono stati donati da Dio per l'umanità intera, nessuno escluso: è il principio della *destinazione universale dei beni della terra*, che il progressivo allargamento degli orizzonti sociali e culturali dimostra essere sempre più fondamento indispensabile per crescere nella via della giustizia e assicurare la pace.

3. Accanto a questo si pone subito un altro principio, quello del *rispetto della terra*. L'uomo non è arbitro assoluto ma amministratore della terra: il progresso biotecnologico ha bisogno di rigorosi controlli scientifici e soprattutto etici, per non compromettere la salute delle persone ed il futuro stesso.

Coltivare la terra diventa richiamo continuo alla nostra condizione di *piccole creature* di fronte alla grandezza del creato e alla complessità delle sue leggi e dei suoi ritmi, che non finiamo mai di conoscere e non riusciamo mai a dominare completamente. Seminare e piantare sono atti che richiedono fiducia e preludono a lunghe attese, cariche di trepidazione e di incognite. La stagione del raccolto porta con sé altre emozioni e talora delusioni, ma spesso anche occasioni per condividere e gioire insieme. La tradizione liturgica della Chiesa non ha mai dimenticato i diversi passaggi che caratterizzano il lavoro della terra, invitando l'intera comunità ecclesiale a pregare per ciascuno di loro.

4. La terra conosce i ritmi dei giorni e delle stagioni, della fecondità e della quiete, e diventa così un costante richiamo per l'uomo a rispettare i tempi del lavoro e del riposo. Fin dalle prime pagine della Bibbia il lavoro dell'uomo viene ritmato sulla settimana che culmina nel riposo del settimo giorno: il sabato nel mondo ebraico; per i cristiani la domenica, *giorno del Signore*. Mentre ci avviciniamo alla celebrazione a Bari del Congresso Eucaristico Nazionale, che avrà a tema proprio la *centralità della domenica*, dobbiamo saper trarre questa lezione che ci viene dalla terra. La terra ha bisogno periodicamente di riposo, non può essere forzata a lavorare con "turni"

continuati, mantiene una libertà che anche l'uomo deve assaporare, poiché "il sabato è per l'uomo", come tante volte ha ripetuto Gesù.

Nel giorno del Signore i cristiani assaporano soprattutto l'incontro con il Signore nel segno del pane e del vino. Non dobbiamo dimenticare che l'*Eucaristia*, il grande "ringraziamento" che la Chiesa offre al Padre, è resa possibile dal lavoro della terra. Nell'Ultima Cena Gesù ha legato il memoriale perpetuo del suo Sacrificio al pane e al vino, "frutto della terra e del lavoro dell'uomo", come ripetiamo in ogni Santa Messa. Divenuti vero Corpo e Sangue del Signore, questi doni sono *fonte di benedizione per tutti gli altri doni*, come proclama ancora la liturgia: "Per Cristo Nostro Signore tu, o Dio, crei e santifichi sempre, fai vivere, benedici e doni al mondo ogni bene".

Dalla mensa dell'Eucaristia la lode e la benedizione si estendono alle nostre mense. La gioia per i frutti della terra ed il ringraziamento che innalziamo al Signore le renda sempre più accoglienti, per costruire insieme un'Europa famiglia di popoli e per essere segno e strumento di giustizia per tutta la famiglia umana.

*Roma, 29 settembre 2004*

*Festa dei Santi Arcangeli Michele, Gabriele e Raffaele*



# Introduzione

Don PAOLO TARCHI

Direttore dell'Ufficio Nazionale per i Problemi Sociali e il Lavoro

Nel messaggio per la giornata del ringraziamento, che tradizionalmente si celebra la seconda domenica di novembre, i vescovi italiani hanno desiderato orientare la riflessione sul tema: "Cultura rurale e solidarietà in Europa".

Al punto 2 si afferma: *La Chiesa italiana desidera dedicare la giornata (del ringraziamento di questo anno) al tema dell'agricoltura nel contesto europeo, in considerazione del processo di allargamento dell'Unione Europea con l'ingresso di dieci nuovi Paesi, molti dei quali vivono una economia ancora largamente basata sull'agricoltura.*

Il nostro seminario di studio vuole approfondire quanto offerto dal messaggio dei vescovi, consapevoli che i nuovi scenari europei e mondiali che interessano il mondo agricolo esigono una nuova cultura anche rurale.

La nuova PAC (politica agricola comune) si presenta come una riforma di alto profilo, ricca di potenzialità positive.

- Una politica agraria non più guidata solo dalle esigenze della produzione ma anche attenta alla domanda dei consumatori e dei cittadini;
- una politica agricola che non guardi solo ai prodotti agricoli ma che regoli la delicata interazione fra produzione, ambiente, conservazione delle biodiversità, benessere degli animali.

La relazione del prof. Corrado Pirzio Biroli, Capo Gabinetto del Commissario per l'Agricoltura e lo Sviluppo Rurale della Commissione Ue, ci aiuterà a riflettere sul ruolo dell'agricoltura nell'Europa a 25; la tavola rotonda condotta dalla dott.sa Paola Saluzzi, ci consentirà di porre l'accento sulla responsabilità relativa alla sicurezza alimentare, allo sviluppo, ai consumi.

## I valori della ruralità

Il rurale, più che un settore produttivo, va considerato come un fenomeno culturale complesso, un sistema coerente di valori, un'attitudine verso l'altro, verso la vita, verso l'ambiente.

Alla luce della Dottrina Sociale della Chiesa potremo sintetizzarli in tre principi fondamentali.

- La destinazione universale dei beni.
- Il principio di responsabilità.
- Il principio di solidarietà.



# Europa a 25: quale etica e solidarietà in campo rurale

Don FRANCO APPI - docente di Dottrina Sociale della Chiesa.  
Facoltà teologica Emilia Romagna

Svolgerò questo intervento proponendo alcuni spunti di riflessione e una conclusione.

1. Come primo spunto, riferendomi al mondo dell'agricoltura, mi sembra impossibile sfuggire alla suggestione del racconto della creazione – in particolare il secondo capitolo della Genesi al versetto 4 – il quale ci fornisce un archetipo della relazione dell'uomo con la terra.

Nel testo c'è una descrizione desolante della terra prima della creazione dell'uomo: "Nessun cespuglio campestre era sulla terra, nessuna erba era spuntata, perché il Signore Dio non aveva fatto piovere sulla terra e nessuno lavorava il suolo". Egli plasma il giardino e subito crea l'uomo con il compito di abitarlo, coltivarlo e custodirlo.

La terra appena uscita dalle mani di Dio e affidata all'uomo è un giardino, cioè un ambiente ben ordinato, ricco di piante che producono frutti e abitato da animali a cui l'uomo impone il nome, ma che sono incapaci di toglierlo dalla sua solitudine. Così Dio crea la donna e crea la famiglia umana a cui in solido è affidato il giardino.

Il messaggio che possiamo cogliere è molteplice, ne trarrò quattro riferimenti:

**I. Il dono della creazione è per tutti gli uomini** e nessuno può esserne escluso: a tutti infatti è donata la terra. Gli uomini sono dunque chiamati a solidarietà e condivisione fin dall'inizio. Ciò significa che tutti hanno diritto ad aver parte sia al lavoro sia alla raccolta dei frutti della terra. Sappiamo che oggi non è così; le risorse non sono equamente divise. Se non possiamo escludere nessuno, le popolazioni più povere non solo devono essere aiutate nelle loro terre, ma spinte a migrare; devono anche essere accolte nei paesi più ricchi, fatti salvi naturalmente la sicurezza, l'ordine, le diverse

identità culturali. Già nel '500 si diceva, citando lo *Jus Gentium*, che per la destinazione della terra a tutti gli uomini, ognuno aveva il diritto a migrare dove voleva, purché non si producessero danni alle popolazioni indigene. La solidarietà, dunque, è un dato creaturale e naturale: "L'uomo, infatti, per sua intima natura è un essere sociale, e senza i rapporti con gli altri non può vivere né esplicare le sue doti" (GS 12). Qui si coglie anche la dimensione del cosiddetto principio di sussidiarietà, che è una componente equilibratrice della solidarietà. *Nella visione della fede la solidarietà-sussidiarietà ha un modello nella Trinità, in cui l'unità delle persone è totale, ed è dovuta alla forza dell'amore che è lo Spirito Santo, un'unità che non toglie identità alle persone, anzi fa sì che la possano pienamente esprimere. Questa solidarietà coinvolge l'uomo attraverso il mistero dell'incarnazione.*

**II. L'uomo è il partner di Dio**, è persona a cui egli si rivolge. Così Dio stesso gli riconosce dignità e libertà, base dei diritti; questi sono i vincoli morali presenti nel giardino come rispetto dell'albero del bene e del male. Con ciò si regola e determina la solidarietà attraverso la giustizia: questa infatti ha origine dal riconoscimento della dignità dell'uomo. Questo significa che i diritti sono realtà inerenti la natura umana, la sua struttura ontologica, e ogni singola persona ne è titolare; ciò è possibile comprenderlo anche con la sola ragione. *L'annotazione non è di secondaria importanza perché indica che in politica anche i credenti vanno spinti dalla fede e illuminati da essa, ma con lo strumento della ragione e della passione per l'uomo.*

**III. L'uomo deve avere cura della terra**, del giardino nella sua armonia e nella sua fertilità. Il concetto è la cura; anche i verbi del primo racconto della creazione: "soggiogare e dominare (...) nel linguaggio biblico servono a descrivere il dominio del re saggio, che si prende cura del benessere di tutti i suoi sudditi" (*Per una migliore distribuzione della terra. Pontificio Consiglio Justitia et Pax, 23/11/97, n. 22*). L'uomo è essere razionale e relazionale, dotato di ragione ed affettività, capace di amore e con passione. Da ciò si trae un'etica di responsabilità. Un certo modo di lavorare, il dominio di una razionalità solo strumentale per l'egemonia del pensiero calcolante, il corto tempismo della politica e la conseguente miopia, hanno prodotto un'incuria verso la casa comune. *Il lavoro dell'agricoltore è quello che più di tutti può far comprendere che la terra è solo affidata all'uomo, egli non ne è il proprietario e non ne ha il diritto di uso e abuso: infatti egli può seminare, ma poi deve aspettare il raccolto, aspettare che Dio continui a creare i frutti. "A voi è dato di sentire, dentro la vita che sboccia, il mistero perenne della creazione". (Giovanni Paolo II discorso presso Vescovio in Sabina- 19/03/1993)*

IV. Infine l'uomo è custode della capacità di evocare altre realtà trascendenti, che la natura conserva ancora oggi. La fruizione contemplativa del creato è indicata nel settimo giorno in cui Dio si pone di fronte alla sua opera e in cui l'uomo si pone di fronte a Dio creatore, con cui è chiamato a cooperare nel creato

*Solidarietà, giustizia, cura dell'ambiente, capacità contemplativa sono doti naturali, che la fede illumina e potenzia. La fede illumina, non elimina le doti naturali.*

2. Un secondo spunto, connesso con il primo in vario modo, è il ricordo dell'Europa come patria dei diritti. La concezione del diritto come facoltà soggettiva viene enucleata all'inizio della modernità da Francisco de Vitoria. Prima era considerato solo come fatto oggettivo.

De Vitoria invece lo concepisce come facoltà del soggetto, immagine di Dio. Il tutto nasce in ambito cattolico, nel '500, all'interno della famosa questione delle Indie.

*De Vitoria, che probabilmente conosce il problema attraverso gli scritti di B. de Las Casas, si chiede se sia giusto trattare gli indios nel modo in cui sono trattati dagli spagnoli; si chiede se sono veri uomini e possono ricevere il battesimo, se hanno la capacità di avere dei diritti, di avere delle proprietà, di governare se stessi. La risposta, che oggi sembra perfino banale, è che sono veri uomini, possono ricevere il battesimo. Se è così allora sono anche essi immagine di Dio. Come tali hanno dignità umana e sono titolari di diritti, prima e anche senza il battesimo. Fino a quel momento infatti, soprattutto in Spagna per la lunga lotta contro gli arabi mussulmani, i diritti alla libertà personale, alla terra, al governo e altro non era riconosciuto che ai cristiani.*

*Da questa prima riflessione si ha uno sviluppo nel secolo successivo con Grozio, il quale però ne cerca una fondazione "etsi Deus non daretur", e ci si avvia ad una argomentazione più razionale e laica, in un giusnaturalismo perfino esasperato, fino alla rivoluzione francese, che è un momento chiave per la diffusione politica del significato dei diritti soggettivi.*

È un fatto straordinario che in Europa fin dal '500 si inizia a considerare ogni uomo, per il fatto di essere uomo, titolare di diritti.

*La teoria dei diritti compie un cammino che parte dal diritto di libertà dallo stato, poi diventa libertà nello stato e infine libertà sostenuta dallo stato passando da diritti negativi più politici a diritti positivi e sociali.*

Insieme a questa grande intuizione, frutto dello stesso processo culturale, nasce anche un sistema economico, il capitalismo, che in parte mette a rischio la concezione e la fruizione stessa dei diritti;

*questo perché si pensa che garanzia, e in qualche modo anche origine della libertà è la proprietà e che le relazioni fra cittadini proprietari è lo scambio.*

Il diritto di libertà rischia di diventare solo libertà di mercato. Nel magistero dei papi questo è ripetutamente richiamato: Paolo VI nella *Populorum Progressio* (n.26) parla di liberalismo senza freno malauguratamente instaurato nell'epoca nascente del capitalismo; Giovanni Paolo II nella *Centesimus annus* (n.42) richiama la necessità di fondare la libertà dell'uomo nella verità, libertà originata ed espressa già nella ricerca stessa della verità.

Di fatto i diritti, per quanto affermati dalla dichiarazione universale del 48, sono goduti soprattutto dagli europei e dagli occidentali in genere; le zone povere del mondo sono state più colonizzate dal capitalismo che rese indipendenti e promosse, a tutti gli effetti, dalla teoria dei diritti inerenti la natura umana.

*Questa teoria, detta giusnaturalismo, in un certo periodo era stata messa in discussione a favore del giuspositivismo, cioè della teoria per la quale esiste solo il diritto convenuto e stabilito fra gli uomini, senza alcun fondamento "in re"; ma dopo la seconda guerra mondiale per garantire la libertà e la giustizia e sfuggire all'arbitrio dei potenti si impone di nuovo il diritto naturale.*

C'è una vocazione dell'Europa a diffondere e promuovere i diritti umani; c'è anche una vocazione al capitalismo. Occorrerà sempre più armonizzare queste due volontà, diffondendo capacità e competenze produttive, insieme a nuove elaborazioni dei diritti, superando la strana concorrenza fra libertà umana e libertà di mercato.

### **3. Il terzo spunto di riflessione è l'Unione Europea nata da un'idea di pace.**

Infatti il pensiero, che dall'immediato dopoguerra si manifestò, fu di evitare nuove guerre sulla linea delle precedenti, eliminando le cause.

Una di queste, la principale fra Francia e Germania, era la contesa della zona della Ruhr per la produzione dell'acciaio.

Scriveva Monnet: "Non ci sarà pace in Europa se dopo la guerra gli stati si ricostituiranno sulla base della sovranità nazionale: devono invece costituire una federazione".



Con il patto del carbone e dell'acciaio si pose la prima pietra di un'Europa pacificata, in cui ci si rendeva conto che era meglio condividere che distruggersi.

L'intento è dunque la pace, e da quella intuizione l'Europa ha avuto pace dopo una storia di guerre durata secoli.

*Nei giorni scorsi, quasi a significare che anche l'allargamento recente dell'UE conserva questa caratteristica di un patto di pace, abbiamo avuto la celebrazione del 50° anniversario del ritorno di Trieste all'Italia, ricorrente nei giorni stessi della firma di Roma.*

*Trieste è in una posizione particolare, penalizzata per l'impossibilità di espandersi perché era stretta dai confini nell'incrocio fra popolazioni latine, germaniche e slave, cioè le popolazioni europee divise dalla guerra fredda.*

*Finita questa guerra, grazie all'UE e all'allargamento ai nuovi paesi membri, ancora da completare nei paesi balcanici, viene a trovarsi in situazione propizia a nuovo sviluppo. La pace si presenta anche qui come situazione favorevole alla prosperità.*

Il presupposto è il superamento dei **nazionalismi**, ma non delle identità nazionali, culturali e di tradizione.

Prodi ebbe a definire l'Europa: "Unione di minoranze". Straordinariamente da queste stesse peculiarità, che sono ricchezza culturale ed artistica incalcolabile, sono nate e possono nascere ancora creatività e capacità produttive originali.

Basti pensare alla vertenza per i **prodotti tipici**, intesi non solo come difesa di sistemi economici, bensì come difesa della qualità e della pluralità dell'offerta che vivacizzano il mercato, e come riferimento a radici culturali e storiche.

La tradizione conserva una cultura rurale, essendo questo un passato ancora recente d'Europa.

Al mondo rurale il compito di mantenerla viva, coltivando questa molteplicità di prodotti, anche se necessariamente aggiornati secondo standard attenti alla salute così come oggi viene considerata.

C'è dunque una custodia della tradizione ma anche un'apertura al futuro, novità nella continuità, di cui gli agricoltori sono titolari.

A partire da queste premesse i paesi che entrano in Europa sono tenuti a democraticità e rispetto dei diritti, a organizzare un'economia di mercato vitale e concorrenziale, senza far venire meno il sostegno ai cittadini. Contemporaneamente ci sono interventi dell'UE in zone svantaggiate per uno sviluppo sostenibile anche sul piano umano.

L'Europa dovrà trovare una sua strada finalizzando il mercato al servizio degli uomini europei e oltre, e sfuggendo ad un sistema che finalizza gli uomini al mercato.

Nell'apertura dell'Europa dei 25, numero destinato ad aumentare, si esprime una solidarietà interna fra i sette milioni di agricoltori già presenti e i quattro di nuovi agricoltori: un incrocio di prodotti e di culture e una novità culturale data dalla necessità di innovazione e tecnologie per prodotti di qualità sempre migliore.

Undici milioni di europei dediti all'agricoltura sono pochi rispetto ai circa 450 milioni dell'Europa; ma tutti i 450 sono attenti a quel **lavoro che produce cibo**, di cui oggi da noi sembra diventata molto **importante la qualità** per la salute, per il gusto e per l'impatto ambientale nel produrre e nel consumare.

La sensibilità per l'ambiente: è una nuova missione dell'agricoltura che la impreziosisce e la inserisce più pienamente in una visione etica. Tale missione richiede tecnologia, frutto di ricerca scientifica, sposata a ricerca umanistica, così che non ci sia solo progresso ma anche civiltà.

*In quest'ottica va pensata una politica ambientale e l'approccio al problema dei prodotti transgenici.*

*Fra l'altro tutti sappiamo che la transgenesi sul piano tecnico potrebbe non essere controllabile, che potrebbe far crescere la dipendenza dei paesi più poveri che non possiedono i brevetti, che in realtà vaste zone sono mal coltivate o non coltivate e che potrebbero essere meglio coltivate a beneficio di tutti; viene il dubbio che non manchi la produzione del cibo, ma una migliore e più equa distribuzione, cioè solidarietà e giustizia.*

Ancora una volta, per promuovere la qualità nella solidarietà, si deve pensare a forme di sostegno per i nuovi paesi dell'Europa e insieme non dimenticare il sud del mondo.

L'aiuto ai soggetti svantaggiati non è solo un intento della benevolenza, ma della ragione etica e politica. Diceva già Giovanni XXIII nel '63: "Nessuna comunità politica oggi è in grado di perseguire i suoi interessi e di svilupparsi chiudendosi in se stessa; giac-

ché il grado della sua prosperità e del suo sviluppo sono pure il riflesso ed una componente del grado di prosperità e dello sviluppo di tutte le altre comunità politiche” (PT n. 68).

L'Europa è consapevole di questo, su questi presupposti è nata, e non si è accontentata di creare reti di sostegno alle economie più deboli al suo interno. Essa si propone quasi a modello di una globalizzazione nella solidarietà e dovrà operare in questo senso.

Per questo sono necessarie nuove modalità di sostegno all'agricoltura, considerata anche la sua funzione ambientale, e nuovi accordi per una maggiore liberalizzazione degli scambi a livello globale, già facilitata dalla riduzione degli aiuti seppure con protezione di prodotti sensibili.

Per una volta le leggi del mercato potranno dare ossigeno alle economie dei paesi più poveri del mondo, le quali sono a carattere prevalentemente agricolo: terra e lavoro sono i fattori fondamentali della loro ricchezza.

L'agricoltura diventa un banco di prova: in ambito agricolo infatti l'Europa sarà chiamata a tentare l'equilibrio fra la dottrina dei diritti e lo sviluppo economico in società di libero mercato.

Noi parliamo spesso, e anche in questa sede, di sicurezza alimentare: voglio credere che non ci si preoccupi solo della qualità dei nostri cibi, per quanto importante, ma anche della quantità destinata ai popoli della fame.

La scelta preferenziale dei poveri deve essere impegno per una creazione di strutture che creino indipendenza economica, libertà da debiti (*il famoso debito dei paesi poveri che era da cancellare già nel 2000, Anno del Giubileo*), accesso alle risorse.

L'Europa per essere davvero nuova – *hanno detto i vescovi europei in simposio con quelli dell'Africa riuniti a Roma*, perché quanto affermato nel preambolo della sua fresca costituzione, non rimangano solo parole, ha bisogno di progetti concreti; e l'Africa, per mantenere le speranze che promette, ha bisogno di aiuto. Allora l'Europa deve contribuire a sradicare la tragedia della fame nel mondo proprio a partire dall'Africa. E questo potrebbe anche far crescere la coscienza d'Europa, soprattutto presso le giovani generazioni, superando quell'impressione di stanchezza e disinteresse che sembra serpeggiare a livello popolare.

Infine la rinnovata vocazione alla pace, in situazioni tanto difficili, dovrà farci comprendere che la pace è frutto di giustizia e che proprio la promozione dei diritti può creare la migliore condizione per una pacificazione a livello globale.



# I Ruolo dell'Agricoltura nell'Europa a 25

Dott. CORRADO PIRZIO-BIROLI - Capo Gabinetto del Commissario  
per l'Agricoltura e lo Sviluppo Rurale della Commissione Ue



Sua Eminenza Cardinale Tarcisio Ber-tone, Presidenti, Sindaco, membri della CEI e della Coldiretti ed altre organizzazione pre-senti, signore e signori,

Ringrazio questa Commissione episco-pale per l'invito al Commissario Fischler, ed in sua assenza a me, a commentare sul tema dell'agricoltura nel contesto dell'Unione

Europea allargata ed internazionale in questa città che visito per la prima volta.

Parlerò a titolo personale per essere più libero, specie nelle conclusioni e anche per non annoiare quelli che già mi conoscono.

Quest'oggi tratterò tre temi cari alla fede cristiana:

1. che la terra sia amministrata con saggezza;
2. la destinazione universale dei beni della terra;
3. il rispetto della terra per non compromettere la salute e fare il mi-glior uso del progresso bio-tecnologico.

1.  
Sostenibilità

Per quel che concerne il primo tema, che è la sostenibilità, la riforma Fischler può essere riassunta in cinque frasi:

- gli aiuti all'agricoltura vengono essenzialmente trasferiti dal pro-dotto al produttore. In gran parte si tratta di pagamenti disaccop-piati che premiano l'azienda agricola per la fornitura di beni pub-blici. I nuovi Stati membri godono di un sistema semplificato adatto alle imprese di semi-sussistenza;
- l'offerta di tali beni pubblici è garantita dalla cross-compliance, cioè dal rispetto di certe norme, siano esse ambientali o concer-nenti la sicurezza alimentare, la qualità o il benessere animale;
- lo sviluppo rurale viene rinforzato non soltanto col trasferimento di fondi dal mercato all'aiuto diretto verso misure di sviluppo ru-rale, ma anche attraverso il rafforzamento degli strumenti dispo-nibili nel quadro dei programmi di sviluppo rurale;

- i nuovi Stati Membri riceveranno inizialmente una parte di aiuto particolarmente elevata, sotto forma di misure di sviluppo rurale, di cui hanno particolare bisogno;
- la riforma copre ormai quasi tutti i prodotti agricoli principali salvo lo zucchero. La proposta a questo riguardo è stata fatta a metà luglio.

C'è chi dice, soprattutto nel mondo agricolo, che la riforma è troppo ambiziosa, ma anche chi trova che non lo è stata abbastanza. Questi critici si trovano ormai soprattutto al di fuori del mondo agricolo e all'estero. La Riforma Fischler appoggiata da Romano Prodi è stata molto contestata dalle organizzazioni agricole, meno la Coldiretti, che ha capito il ragionamento mirante a salvare la PAC (Politica agricola comune) in un mondo in mutamento. Fu Paolo Bedoni ad avere la stessa intuizione di Fischler che anche il Ministro Alemanno ha pubblicamente riconosciuto durante l'ultimo congresso della Coldiretti a Cernobbio il mese scorso.

È inutile riaprire il dibattito. Forse è più logico domandarsi se la riforma rispetta gli obiettivi che ci eravamo prefissi o no. Questi erano:

- di rendere la PAC più competitiva. Il disaccoppiamento incoraggia infatti l'agricoltore a produrre ciò che può produrre meglio, trasformandolo da cacciatore di premi in imprenditore che scruta il mercato e produttore di servizi per la società;
- di rendere la PAC più ambientale e gli agricoltori migliori custodi della terra, come ha detto Mons. Tarchi. Ciò è favorito dalla cross-compliance e da nuovi strumenti di politica di sviluppo rurale che premiano l'estensificazione, la qualità, la produzione naturale e il benessere degli animali;
- di rendere la PAC più semplice. Il premio unico per azienda sostituisce una selva di premi e garantisce all'agricoltore una più grande stabilità di reddito;
- di rendere la PAC più accettabile all'interno. Si è infatti trattato di rispondere alle priorità dei nostri cittadini e massimizzare l'efficacia degli strumenti disponibili in un quadro di bilancio limitato, ma in modo da assicurare prospettive stabili per gli agricoltori;
- di rendere la PAC più accettabile all'estero. La riforma Fischler ci ha dato un margine di manovra al WTO (Organizzazione Mondiale per il Commercio) a Ginevra in tutti e tre i pilastri del negoziato: il sostegno interno, l'accesso al mercato e la restituzione all'esportazione. Essa ha inoltre cambiato la natura stessa del dibattito agricolo a nostro vantaggio.

A proposito del disaccoppiamento, esso mira anche a rispondere alla preoccupazione espressa dal Sindaco Pericu che ha raccomandato di evitare una specializzazione agricola a scapito dei

Paesi meno vocati, e di non fare solo riferimento alla produttività, come pure di evitare discriminazioni tra agricoltori. Questi saranno ormai liberi di produrre quello che il mercato richiede.

Di particolare importanza nella riforma Fischler è la nuova politica di sviluppo rurale che è stata riformulata secondo lo spirito di Salisburgo, luogo della più grande conferenza europea sul tema ed è divenuta il secondo pilastro della PAC.

A Salisburgo nel 2003 ci fu un consenso su tre obiettivi maggiori:

- ristrutturazione per l'aumento della competitività del settore agricolo;
- sostegno per il *land management* per migliorare l'ambiente e il paesaggio;
- misure concernenti il settore agricolo e altri attori rurali per il miglioramento della qualità della vita e la diversificazione delle attività agricole.

Le regioni saranno libere di privilegiare l'uno a l'altro di questi obiettivi nei loro piani di sviluppo rurale a seconda della loro situazione e priorità.

Sull'attuazione, Salisburgo ha avanzato tre esigenze: più semplificazione, più dialogo, e un unico sistema di programmazione, di finanziamento e di controllo confacente alle precise esigenze dello sviluppo rurale nel quadro di un unico Fondo Agricolo per lo Sviluppo Rurale. La riforma riflette anche due altre conclusioni di Salisburgo: l'estensione della politica di sviluppo rurale a tutte le regioni dell'Europa allargata, e l'aggiunta di una dimensione territoriale al concetto tradizionale di politica settoriale. Al fine di raggiungere i suoi obiettivi, il fondo per lo sviluppo rurale dispone di mezzi finanziari crescenti che aumentano in termini reali da 11 miliardi di euro nel 2006 a circa 15-16 miliardi di euro nel 2013, cioè più del 40%. Se a ciò si aggiungono gli 1,2 miliardi di euro all'anno che saranno progressivamente trasferiti dal primo al secondo pilastro della PAC, nel 2013 dovremmo poter contare annualmente su 16-17 miliardi di euro ai prezzi di oggi da destinare allo sviluppo delle zone rurali. Almeno il 7% di questi mezzi finanziari devono essere destinati a progetti "Leader", che mirano a incoraggiare iniziative bottom-up di comunità locali (attualmente ce ne sono circa 900). Queste possono essere d'esempio per altre iniziative simili in Europa. La Chiesa e le organizzazioni cattoliche potrebbero appoggiarsi su questo strumento per promuovere lo sviluppo di comunità locali.

L'iniziativa "Leader" si è dimostrata molto efficace nel combinare l'azione di operatori locali con le amministrazioni e le strutture di sostegno e nel mobilitare i volontari potenziali nell'ambito delle popolazioni rurali. Tale iniziativa ha agito in quanto laborato-

rio di nuovi modi di creare valore aggiunto e di sinergie in ambito rurale; ha permesso di sperimentare nuovi approcci per uno sviluppo integrato e sostenibile, e ha promosso delle partnership transnazionali attraverso la rete di gruppi "Leader".

Non mi dilungherò sull'allargamento dell'Unione, non solo perché se ne è parlato molto ed è in gran parte compiuto, ma anche perché, *mutatis mutandis*, la PAC non cambia come effetto delle nuove adesioni, anche se la riforma Fischler l'ha preparata anche all'allargamento.

Certo le critiche non sono sparite. La critica più forte è il livello di spesa della PAC. Preciso che la sua parte del bilancio totale dell'UE è in diminuzione rapida e scenderà al 35% nel 2013, o 0,33% del PNL dell'Unione. Ciò rappresenta meno dell'1% della spesa pubblica totale dell'Unione e dei suoi Stati Membri, nonostante il numero degli agricoltori passi con l'allargamento da 7 a 11 milioni. Quindi l'argomento non deve essere quanto spendiamo per la PAC, ma dove va il denaro e come viene spesso. A questo riguardo c'è una seconda critica, che l'80% degli aiuti va a beneficio di 20% dei produttori. Questa critica è giustificata e richiede nuove iniziative, come vedremo.

2.

Destinazione  
universale  
dei beni della terra

Questo è il secondo tema che tratterò oggi.

La PAC ha subito una rivoluzione copernicana. Dal 1992 sono fortemente calati i sussidi all'esportazione ed il sostegno al mercato mentre è fortemente aumentato l'aiuto diretto agli agricoltori e lo sviluppo rurale che vanno direttamente nelle tasche degli interessati. La riforma Fischler accentua questa tendenza.

L'impatto cumulativo delle riforme del 1992, 1999 e 2003-2004 è:

- una riduzione del sostegno interno distorsivo del commercio tipo scatola gialla (amber box) di almeno il 70%, da 9/10 a 2/10 del bilancio agricolo;
- una riduzione dei sussidi all'esportazione del 75%;
- una riduzione dei sussidi in parte legati alla produzione (blue box) grazie al massimo disaccoppiamento dell'aiuto dalla produzione.

Grazie alla riforma Fischler, l'Unione potrà accettare una ripetizione dei tagli doganali dell'*Uruguay round*, portando la riduzione totale dei dazi agricoli al 70% per rapporto al 1992.

Le ONG accusano l'Unione, come pure gli Stati Membri, di fare del *dumping* con le loro esportazioni agricole. Anche la Chiesa

tende a pensarla così. Ma facciamo per favore attenzione ad evitare di fare di ogni erba un fascio. È un'illusione pensare che basti liberalizzare completamente la PAC e la politica agricola americana e abolire tutti i sussidi per aiutare i Paesi in via di sviluppo. Gli unici beneficiari sarebbero i grandi produttori dei Paesi del Gruppo di Cairns, di cui 11 su 17 sono in America Latina.

La realtà è molto più complessa. Tutti i Paesi del mondo hanno una politica agricola perché ciò si impone per ragione diverse. Molti Paesi in via di sviluppo spendono relativamente più per la loro agricoltura che l'Unione Europea (per es. l'India vi dedica 2,5% del PNL, contro 0,4% per l'UE). Certi Paesi in via di sviluppo non hanno provveduto ad una riforma agraria, e molti tengono artificialmente bassi i prezzi agricoli a scapito dei loro propri agricoltori ed a beneficio della popolazione urbana che rappresenta più voti. Ne consegue uno scoraggiamento a produrre ed un incoraggiamento ad importare.

I mercati industrializzati sono già aperti per i prodotti tropicali. Per i prodotti temperati, un'apertura completa beneficerebbe i pochi Paesi in via di sviluppo che possono produrli. Se tale apertura dovesse causare prezzi più bassi, molti agricoltori europei dovrebbero chiudere bottega col risultato che i prezzi probabilmente risalirebbero. Se è così, ne soffrirebbero soprattutto i Paesi in via di sviluppo importatori netti di prodotti agricoli, cioè la maggior parte di tali Paesi.

Certo, questo ragionamento non vale per un prodotto come lo zucchero, che non è stato finora riformato nell'Unione. L'aiuto alla produzione di barbabietole è spropositato al fine di competere con la canna da zucchero. Ma anche qui non si pensi che hanno ragione le ONG quando affermano che la PAC è la causa della riduzione dei prezzi mondiali dello zucchero: sono invece le esportazioni crescenti del Brasile. E non si pensi che la piena apertura del mercato europeo andrebbe a vantaggio dei paesi produttori meno avanzati. Andrebbe invece soprattutto a vantaggio di Brasiliani benestanti, mentre i paesi meno avanzati e gli altri Paesi ACP (Paesi dell'Africa, dei Caraibi e del Pacifico) soffrirebbero di un abbassamento del prezzo dello zucchero in Europa, loro mercato d'esportazione privilegiato. E non si pensi che è l'OCM (Organizzazione comune di mercato) cotone che influenza il prezzo mondiale, sono invece gli alti e bassi delle importazioni di cotone da parte della Cina.

C'è da aggiungere che il dibattito sull'accesso ai mercati viene complicato da una realtà che è spesso ignorata: i Paesi poveri chiedono accesso ai mercati dei paesi ricchi senza rinunciare alla loro protezione commerciale. Secondo la Banca Mondiale, due terzi dei benefici economici di una liberalizzazione commerciale totale risulterebbero, non da un'apertura dei mercati dei Paesi ricchi a vantag-



gio dei Paesi in via di sviluppo, ma da un'apertura reciproca dei mercati tra i soli paesi in via di sviluppo. (I *welfare gains* per i paesi in via di sviluppo sarebbero rispettivamente di 116 miliardi – nel caso di liberizzazione totale – e 76 miliardi di dollari in 12 anni.)

Il problema qui è che il grosso dell'entrate pubbliche dei paesi in via di sviluppo viene dai dazi doganali, la cui riduzione aggraverebbe i loro deficit di bilancio. Per cui, non saranno mai pronti di rinunciare a tali entrate in nome dell'ideologia del libero commercio a meno che ottengano l'aiuto necessario a riequilibrare il loro bilancio. Solo in Europa – che già fornisce la metà dell'aiuto globale e i due terzi dei doni ai Paesi in via di sviluppo – c'è disponibilità per un tale discorso. In ogni caso, i Paesi poveri dovrebbero esercitare cautela nell'aprire il loro mercato ai prodotti dei paesi industrializzati perché la loro economia, generalmente non abbastanza competitiva, ne soffrirebbe.

Ma anche l'Europa deve restare cauta nel contesto dei negoziati commerciali internazionali, per evitare che i nostri agricoltori rischino di fare sostanziali sacrifici solo per privilegiare i latifondisti agrari dell'America Latina. È infatti soprattutto in quel continente (a parte Australia, Canada, Nuova Zelanda e Stati Uniti) che si producono prodotti temperati. Non mi pare giusto arricchire soprattutto tali latifondisti, considerando che non reinvestono il grosso dei profitti nei loro Paesi d'origine, nella cui valuta hanno poca fiducia, bensì sulle piazze borsistiche di New York, Londra e Tokyo.

D'altro canto, il margine di manovra di cui dispone l'Unione Europea per un'apertura ulteriore del suo mercato agricolo ha i suoi limiti. L'UE è già il più grande importatore mondiale di prodotti agricoli dai Paesi in via di sviluppo, grazie anche ai suoi accordi preferenziali. Importa da tali paesi per oltre 38 miliardi di euro all'anno, cioè più di quanto fanno gli Stati Uniti, il Giappone, l'Australia, il Canada e la Nuova Zelanda riuniti (mentre le sue esportazioni di 22 miliardi di euro verso gli stessi paesi sono solo la metà di quelle dei suoi concorrenti).

Inoltre, l'Europa ha già liberalizzato tutte le importazioni, salvo le armi, dai 49 Paesi meno avanzati ed esige che anche gli altri Paesi industrializzati facciano altrettanto.

L'Unione rimane la più forte fautrice tra i Paesi ricchi di un trattamento differenziale sui dazi doganali a vantaggio dei paesi in via di sviluppo.

Ma dato che i nostri costi di produzione sono superiori a quelli di altri Paesi, ci batteremo per assicurare che il nostro sistema di sostegno ci permetta di continuare a sovvenzionare secondo necessità i costi relativi, in particolare, ai cosiddetti *non-trade concerns* come la qualità, la sicurezza alimentare, l'ambiente e il benessere degli animali. Inoltre intendiamo difendere le nostre indi-

cazioni geografiche, che sottolineano la reputazione dei nostri prodotti e permettono di venderli a prezzi relativamente superiori – e continueremo a batterci contro ogni contraffazione.

È chiaro che il Commissario Fischler non ha potuto raggiungere tutti i suoi obiettivi di riforma, e soprattutto quello di una più giusta distribuzione degli aiuti; perché la terra sia effettivamente amministrata con saggezza. In particolare non ha potuto imporre un limite massimo di aiuto per produttore, che pur aveva proposto. La lobby agricola l'ha rifiutato. Questo è un obiettivo per il futuro, e penso che sarà raggiunto se non altro perché dopo il 2013 possiamo temere una riduzione della spesa agricola. Se e quando questo avverrà, dovremo assicurare i fondi che saranno necessari – e a dire il vero non eccessivi – a preservare la piccola e media impresa agricola. E dovremo anche aumentare, se possibile, i fondi per lo sviluppo rurale, dato che le zone rurali rappresentano pur sempre l'80% del territorio dell'Unione, e sono un elemento essenziale di una forte agricoltura. Tali fondi possono essere di grande aiuto agli agricoltori e alle loro famiglie per procurarsi sorgenti alternative di reddito.

Un maggiore accento sullo sviluppo rurale è anche necessario per assicurare una buona pianificazione territoriale e rallentare il processo di urbanizzazione, come pure per preservare le culture rurali che sono preziose per una società conviviale e per la cristianità.

Il tema dell'allocazione delle risorse attraverso il commercio internazionale non si presta a formule univoche e semplicistiche, ma richiede un trattamento parallelo del tema della distribuzione degli aiuti e dei redditi, non solo tra Paesi ricchi e poveri, ma anche all'interno dei paesi ricchi come pure all'interno dei paesi poveri stessi.

Mi pare che è su questi temi che debba concentrarsi la Chiesa, che si è spesso battuta contro l'ingiustizia e la povertà. A questo proposito, si deve riconoscere che una migliore allocazione delle risorse attraverso il commercio deve essere accompagnata da una migliore distribuzione dei redditi attraverso misure fiscali e di aiuti, ed una maggiore stabilità monetaria e finanziaria. L'Unione Europea ha agito in questo senso al suo interno attraverso il mercato interno, l'Unione Monetaria e i fondi strutturali, che presto rappresenteranno la più grossa fetta del bilancio Comunitario. Il suo modello è quello dell'economia di mercato sociale.

Purtroppo un tale approccio integrato manca del tutto a livello internazionale col rischio che il movimento di liberalizzazione commerciale possa in parecchi casi aggravare la maldistribuzione di ricchezze nel mondo invece di favorirla, e aggravare l'instabilità finanziaria di cui soffrono in particolare i Paesi più poveri e i governi meno stabili.

Due parole sul rispetto della terra e l'uso delle biotecnologie, il mio terzo tema oggi.

Mi manca il tempo per approfondire un tema assai complesso, che meriterebbe un trattamento più adeguato.

Il rispetto della terra è un obiettivo ormai riconosciuto a livello internazionale, anche se non è sufficientemente inserito là dove conta, nel WTO. Esso costituisce anche un elemento fondamentale della riforma Fischler il quale riconosce che il ruolo dell'agricoltore non è semplicemente di produrre ma è anche di preservare un modello di vita e una tradizione familiare, di gestire con cura la terra e preservare l'ambiente, e di assicurare la sicurezza alimentare. Ci si aspetta ormai che l'agricoltore fornisca principalmente servizi di cui la società ha bisogno e per i quali è pronta a pagare. Là dove il mercato non può o non basta, gli strumenti principali per raggiungere tali obiettivi sono l'aiuto disaccoppiato e il Fondo Agricolo di Sviluppo Rurale.

Ma fin ad ora, né gli Stati Uniti, né i Paesi in via di sviluppo e neppure l'Europa hanno manifestato tutto il rispetto che la terra merita, come si può vedere per esempio dall'uso sempre importante di concimi chimici e pesticidi e dalla continua erosione del suolo fino a fenomeni di desertificazione. Ciò non è il risultato della PAC ma dell'industrializzazione dell'agricoltura. Ma la PAC non ha abbastanza agito in senso contrario.

L'Europa ha almeno "preso il toro per le corna", con le misure di *cross-compliance* e l'incoraggiamento all'estensificazione, anche se molto resta da fare, soprattutto a livello d'attuazione.

In questo contesto, c'è un dibattito crescente, più passionale che scientifico, sulla biotecnologia, tra i critici del *Frankenstein food* e gli acritici della scienza.

C'è chi vede la modifica genetica come un semplice passo addizionale alle modifiche intra-specie. Altri la considerano un cambiamento fondamentale nei processi di produzione che rischia tra l'altro di trasferire l'agricoltura dai campi alle fabbriche e che richiede nuovi modi di definire, stabilire e monitorare regolarmente il rischio.

Molti considerano gli aspetti concernenti la salute umana come inseparabili da questioni più vaste come l'impatto sull'ambiente, sul commercio, sui fattori socio-economici, o sul sistema di valori dei popoli.

Ci sono incertezze sugli effetti a lungo termine degli OGM sulla salute, sulla sicurezza del lavoro, sull'ambiente e su loro impatto sulla biodiversità, come pure sui metodi correnti di esame di tossicità e allergicità. Certo, quando la genetica attraversa la linea di separazione tra le specie entriamo in territorio inesplorato.

C'è anche chi lamenta che lo sviluppo degli OGM rischia di far sì che alcune grandi imprese agro-industriali domineranno il

mercato lasciando le briciole ai paesi in via di sviluppo. C'è anche chi critica l'arroganza di certe multinazionali della cosiddetta scienza della vita come *Monsanto* e *Dupont*, e crede che gli alimenti OGM siano tutti del *junk food* e senza gusto.

Una cosa è a mio avviso certa, ci sono pericoli per l'ambiente legati alle modificazioni genetiche quando queste attraversano la barriera tra le specie. Qui il rischio è di giocare a sostituire Dio. In alcuni casi, anche se rari, le nostre scoperte genetiche potrebbero provocare dei veri disastri. Il problema è che questi non sono prevedibili e si manifesteranno, in caso, solo a distanza di anni.

Il vantaggio per il consumatore delle OGM fin ora apparse sul mercato è nullo o poco convincente. La situazione sembra però destinata a cambiare con la seconda generazione di OGM. Per esempio un riso che includa forti dosi di vitamine A potrebbe essere d'aiuto per debellare la cecità in Africa.

Il rigetto in blocco delle OGM da parte del consumatore, attualmente in aumento, potrebbe quindi diventare col tempo più selettivo.

La biotecnologia non è senza rischi ma è probabilmente essenziale se si vuole soddisfare la domanda alimentare globale in modo sostenibile.

È pertanto necessario sottomettere il suo uso a *tests* ed ad una legislazione rigorosa che rispetti il principio di precauzione per escludere per quanto possibile danni alle persone (improbabili) ed alla natura (possibili). Bisogna in tutto ciò rispettare anche i principi etici che sono la base della nostra società.

È responsabilità della politica giudicare se i rischi dell'introduzione di ogni OGM sono accettabili, ma in base all'opinione scientifica (che peraltro non è sempre concorde). Non si tratta però di politicizzare la scienza, ma di riconoscere la necessità di agire laddove la scienza non basta, e di rispettare anche l'etica, per la quale la Commissione ha creato un comitato *ad hoc*.

A differenza della *Food and Drug Administration* americana, bisogna separare l'analisi della valutazione del rischio – che da noi dipende ormai dalla *European Food Authority* appena creata –, dalla gestione del rischio che da noi dipende dalla Commissione, dal Consiglio e dal Parlamento Europeo.

Un problema importante esiste purtroppo a livello internazionale per quanto riguarda il principio di precauzione. Non si può impedire l'importazione di prodotti OGM se non è scientificamente provato che sono dannosi alla salute. Il potenziale danno ambientale non viene considerato perché dimostrabile solo dopo anni di uso. Neanche le aspirazioni della società possono essere invocate per impedire l'importazione.

Il pubblico ha comunque diritto di sapere e il suo punto di vista merita considerazione. Il potere qui del consumatore è immenso ed ha già avuto un vero impatto sulla politica di società come *Nestlé* e *Unilever* e di un supermercato come *Tesco*, che hanno in molti casi preferito rinunciare all'uso di OGM per paura di difficoltà di mercato per il loro prodotti.

Ma le OGM sono oggetto di dispute internazionali. Così gli Stati Uniti hanno cercato di forzare la mano dell'Europa accusandola di lentezza nell'autorizzare nuove OGM, ricorrendo all'arbitraggio del WTO. L'Unione Europea può interdire la produzione di certi prodotti in Europa ma non può interdire l'importazione senza motivazioni scientifiche che lo permettano. Ciò è per esempio successo per quanto riguarda l'uso di antibiotici nel pollame.

Di fronte a tali problemi nel contesto internazionale, l'Unione Europea ha preferito adottare il principio di precauzione nell'autorizzazione di OGM su base di opinioni scientifiche e di imporre un'etichettatura in modo che il consumatore possa giudicare in piena trasparenza se decidersi per l'acquisto o no.

#### 4. Conclusione

Il quinto capitolo (n. 78) della *Gaudium et Spes* contiene la frase importante seguente:

“La pace non è la semplice essenza della guerra; né può ridursi unicamente a rendere stabile l'equilibrio delle forze avverse”. Come si può allora ottenere la pace. *Gaudium et Spes* ci da la risposta: questa pace in terra non può essere ottenuta senza salvaguardare il benessere personale e senza che gli uomini possano liberamente e con fiducia dividere tra di loro le ricchezze del loro spirito interno e del loro talento. L'iniziativa di Schumann, De Gasperi e Adenauer, illuminati dallo spirito cristiano di Don Sturzo e dal loro, cioè quella di sostituire alla sovranità esclusiva degli Stati una sovranità congiunta di Stati e popoli in Europa, è stata veramente rivoluzionaria.

Purtroppo, un simile approccio si è rivelato fino ad ora impossibile a livello mondiale, e ci sono segni anche in Europa di un indebolimento della fede nel progetto comune come pure della fede in senso più generale.

Il Cardinale Carlo Maria Martini un giorno ammoní che per assicurare il perdurare della Comunità Europea, bisognava costruire un'Europa dello Spirito. Il cattolico Delors parlò di dare all'Europa un'anima. Ciò non è facile ma diventerebbe a mio avviso impossibile se l'Unione Europea dovesse includere paesi come la Turchia che non rientrano, né geograficamente, né culturalmente, né per quanto riguarda i valori nel contesto europeo.

Più di quattro anni addietro, il Papa ha sottolineato il ruolo particolare che noi Cristiani possiamo giocare nel progetto Europa

quando disse (cito a memoria) che abbiamo il dovere di dare un contributo specifico in modo che l'Europa possa crescere come un'Europa dello spirito nella continuità del meglio della sua storia.

È indubbio che i Cristiani, soprattutto Cattolici, sono alla base del progetto europeo originale e sono stati le levatrici della sua nascita. Essi hanno anche doverosamente alimentato il bambino contribuendo decisamente alla sua educazione ed al suo sviluppo. Peccato che il trattato costituzionale non faccia menzione di questa sua sorgente cristiana, forse nell'intento di far prova di tolleranza per tutte le religioni, o piuttosto per sottolineare la morale laica. Ma la forma conta meno della sostanza e sta a noi dimostrare i fatti che l'Unione Europea è soprattutto cristiana.

Fu tra l'altro determinante il lavoro di Don Luigi Sturzo, che si dovrebbe forse definire il vero padre dello spirito Europeo che portò al "Piano Schumann" – dato che fu a Parigi maestro di pensiero del gruppo di fuoriusciti cattolici comprendente Adenauer, De Gasperi e Schumann. La sua opera continuò con Papa Giovanni; nel quadro più vasto del sistema socio-economico europeo (*Socialmarktwirtschaft*) con la *Mater et Magistra* e in quello del sistema internazionale con la *Pacem in Terris*, completata dalla *Populorum Progressio* di Paolo VI.

Ma permettetemi *un cri de coeur* (grido del cuore nds.) del tutto personale e finanche spudorato.

Da allora c'è stata l'opera politica di Papa Wojtyła che ha dato un contributo decisivo alla sconfitta del comunismo, alla democratizzazione dell'Est dell'Europa e dunque all'allargamento dell'Unione Europea.

Ma a parte questa mega-opera e qualche dichiarazione occasionale, possiamo forse dire che la Chiesa ha fatto, negli ultimi decenni, il possibile per agire in quanto guida morale per promuovere tra l'altro l'integrazione dei popoli europei? Oppure ha forse insistito troppo, dall'enciclica *Humanae Vitae* in poi, su aspetti sui quali, la sua guida morale non sembra peraltro aver avuto un grande impatto?

Oso chiedere dove è finita la visibilità dei Cristiani in Europa? E per quanto concerne quelli che hanno continuato ad operare attivamente da cristiani, lo hanno forse fatto nello spirito più adatto per contribuire a rafforzare quella scuola di tolleranza che è la Comunità Europea?

Dobbiamo costatare che l'Europa manca ormai crudelmente di veri leader politici in generale, e cristiani in particolare. È da cristiano per un leader pensare soprattutto in termini di prestigio personale, di *power politics*, di uno spazio in prima pagina o sotto i riflettori? Possiamo forse ipotizzare che sono la suscettibilità e la fragilità umana a costituire il vero ostacolo a promuovere la finalità politica dell'Unione Europea e a spartire le sovranità nazionali a van-

taggio dei cittadini europei? Perché questi temi non vengono affrontati, pur con le dovute prudenze?

E infine, possiamo dire che tali debolezze e comportamenti sono anche legati alle incertezze e difficoltà della politica nelle democrazie avanzate, e non solo ad un indebolimento, speriamo temporaneo, di valori politici, religiosi e morali?

Un esame di coscienza mi sembra utile ogni tanto anche se le soluzioni non sono semplici se penso che una società fortemente religiosa come quella americana è sprofondata in un certo eccezionalismo, sostenendo anche una guerra ingiusta come quella in Iraq con conseguenze politiche, economiche e religiose preoccupanti?

Affermare che “chi non è con noi, è contro di noi” o parlare dell’”asse del male” come fa Bush, affermando il sostegno di Dio per la sua politica è certo un uso improprio della religione. Ciò ricorda l’invocazione “Gott mit uns” di tempi passati. Ciò dimostra anche che una società fortemente religiosa ha bisogno della guida della Chiesa (delle chiese) per orientare le scelte dei fedeli (senza prendere partito per specifiche formazioni politiche). C’è un giusto compromesso tra un’identificazione con un partito religioso e un’assenza dalla politica. Per esempio, durante la campagna del referendum austriaco sull’adesione, il Cardinale König – allora in pensione – accettò di prendere parte attiva nel dibattito di società, in favore dell’Unione Europea, mentre il Cardinale Groer (seguace di San Benedetto, il patrono dell’Europa) rifiutò, nonostante i suoi parroci facessero propaganda contro l’adesione perché credevano che Bruxelles avrebbe peccato per mancanza di sussidiarietà.

Un esame di coscienza mi sembra utile per accertare se noi cattolici possiamo fare meglio per influenzare la società.

A volte sogno che possiamo inserire il messaggio biblico, considerato da molti astratto, nella vita di tutti i giorni con esempi concreti della politica e della vita delle famiglie e delle persone. Per questo dobbiamo operare nel mondo com’è, non come vorremmo che fosse. Il comportamento dei politici e della popolazione è ormai legato agli sviluppi, difficoltà ed incertezze delle democrazie avanzate, combinato con l’indebolimento – speriamo temporaneo – dei valori politici, religiosi e morali.

Il capitalismo spinge inesorabilmente la società verso una più grande libertà di scelta, l’espansione dei diritti individuali, per non dire una permissività incontrollata, lasciando le persone meno disponibili a riferirsi a certi modelli (non mediatizzati) e meno pronte a sottomettersi all’autorità di chiese, governi, scuole e finanche genitori.

Non è solo la Chiesa, ma tutte le istituzioni a soffrire di questo. Deve essere il nostro sforzo comune e urgente a tutti i livelli, inclusa la scuola e la famiglia a far capire ai cittadini l’importanza di

promuovere i valori, la pace ed il benessere della società al di là del benessere personale.

Nella transizione da una società religiosa ad una società secolare, abbiamo fino ad ora beneficiato della memoria collettiva dell'insegnamento e dell'opera della Chiesa, che hanno potuto spesso limitare i peggiori eccessi dell'egoismo e del disinteresse individuale per il progresso della società.

Don Franco ha giustamente detto che la libertà rischia solo di diventare libertà di mercato.

Il liberalismo economico, che è un obiettivo lodevole, ha però anche prodotto ingiustizie, incertezze, passività e confusione. Queste fioriscono più facilmente in società che vivono senza il forte contesto morale che può fornire la religione.

Credo che sia l'Unione Europea, sia la Chiesa abbiano molto da imparare per ritornare al sostegno popolare di cui hanno beneficiato per molto tempo. Ciò richiede tra l'altro un oculato uso dei media e la capacità di trasmettere il messaggio in modi concreti, innovativi, attraenti e brevi, che tengono conto della tendenza della gente di oggi ad avere *attention span* (fasi di attenzione) brevi.

E penso anche che le zone rurali, che l'Unione Europea vuole preservare e sviluppare, restino una riserva di fedeli che va curata.

Mi scuso di essermi permesso di concludere con questo *cri de coeur*, particolarmente se ho disturbato senza volerlo alcuni presenti, ma penso che una conferenza episcopale viva è luogo di dibattito per fare sempre meglio. Ciò mi ispira fiducia e mi da speranza.



G

# Genova, Santuario di N.S. della Guardia

## Preghiera e riflessione guidata da

S. Em. Card. TARCISIO BERTONE - Arcivescovo di Genova



In questa Giornata Nazionale del Ringraziamento a Genova non potevamo non salire in pellegrinaggio al Santuario di Nostra Signora della Guardia: qui i genovesi e tantissimi liguri salgono a ringraziare Maria e ad invocare il suo aiuto per le persone care e le diverse circostanze della vita in cui sperimentano gioia e dolore, angosce e speranze.

Il paesaggio:  
prima interazione  
uomo-ambiente

Genova è sicuramente città di mare, ma il suo immediato entroterra, che parte subito dietro i forti di cinta della città, è abitato da gente che sa per esperienza che cosa s'intenda per cultura rurale. Le vallate dei fiumi, come quella del Polcevera che sta ai nostri piedi, gli Appennini che poco oltre si congiungono con il primo tratto delle Alpi, sono terreni non facili da coltivare. Nei secoli, la tenacia degli uomini unita al loro ingegno, ha creato un'interazione tra uomo e ambiente che possiamo ben chiamare cultura rurale.

L'opera di terrazzamento, la preparazione per la bacchiatura degli olivi, sono come pezzi pregiati di questa cultura che in alcune zone della nostra Liguria diventano opera d'arte: per tutti basti citare il paesaggio delle cinque terre.

Proviamo a tenere sullo sfondo questi paesaggi e ancor più le generazioni di uomini e donne che vi abitano, mentre leggiamo il messaggio della Commissione Episcopale per i Problemi Sociali e il Lavoro: sono essenzialmente fornite quattro linee guida per accostare il tema della relazione tra uomo e ambiente. La terra chiede di essere amministrata con *saggezza*; la sua coltivazione è preziosa *scuola* di vita; infonde nell'animo umano un profondo *rispetto* per tutto il creato, e indica con il ripercorrersi dei suoi ritmi la necessità di un *riposo*, che anche l'uomo è invitato a custodire.

Queste coordinate sono ben presenti nel linguaggio della Sacra Scrittura e spesso sono diventate parabola e metafora di cui

il Signore si è servito per rivelare all'autore sacro e al popolo di Dio i misteri del Regno. Nonostante l'evoluzione delle tecniche di coltivazione della terra anche oggi cerchiamo uomini saggi, capaci di mettersi in ascolto della scuola della vita che insegna a rispettare il creato, e capaci di riposo, cioè di un momento di distacco dalle attività e dalla produzione per prendersi cura di sé e della propria identità più profonda, quella di figli di Dio.

Il mondo della cultura rurale può insegnare perciò tanto anche a noi, qui e oggi: l'Europa si va rafforzando nella sua unità e si allarga nella sua geografia politico-istituzionale, accettando paesi dove la cultura rurale è ancora molto radicata, più che nella nostra Italia. La sfida da raccogliere è quella di un'innovazione tecnologica a servizio dell'uomo, che cioè continui a farlo risplendere nella sua identità biblica di custode del giardino del creato, secondo l'indicazione della Genesi.

«L'uomo dunque non deve dimenticare che la sua capacità di trasformare, in un certo senso, di creare il mondo col proprio lavoro [...] si svolge sulla base della prima originaria donazione delle cose da parte di Dio. Egli non deve disporre arbitrariamente della terra, assoggettandola senza riserve alla sua volontà, come se essa non avesse una propria destinazione anteriore datale da Dio, che l'uomo può, sì sviluppare, ma non deve tradire. Quando si comporta in questo modo, invece di svolgere il suo ruolo di collaboratore di Dio nell'opera della creazione, l'uomo si sostituisce a Dio e così finisce col provocare la ribellione della natura, piuttosto tiranneggiata che governata da lui.

Se l'uomo interviene sulla natura senza abusarne e senza danneggiarla si può dire che interviene non per modificare la natura, ma per aiutarla a svilupparsi secondo la sua essenza, quella della creazione, quella voluta da Dio. Lavorando in questo campo, evidentemente delicato, il ricercatore aderisce al disegno di Dio. Dio ha voluto che l'uomo fosse il re della creazione. In fondo, è Dio stesso che offre all'uomo l'onore di cooperare con tutte le forze dell'intelligenza all'opera della creazione»<sup>15</sup>.

<sup>15</sup> PONTIFICIO CONSIGLIO GIUSTIZIA E PACE, *Compendio della Dottrina sociale della Chiesa*, 2004, 460.

“È evidente, in effetti, che l'uomo non può sottomettere la terra e dominarla in maniera efficace adorando nel contempo falsi idoli quali il denaro, il potere e la reputazione, considerati beni a sé stanti e non strumenti per servire ogni uomo e tutti gli uomini. Cupidigia, orgoglio e vanità accecano colui che vi soccombe e che finisce per non comprendere più neppure quanto le sue percezioni siano limitate e le sue azioni autodistruttive”<sup>16</sup>.

Oggi, in un periodo di grandi trasformazioni tecnologiche applicate alla coltivazione della terra e ad altri delicati settori della vita umana è più che mai necessario un patto di collaborazione tra intellettuali, teologi e scienziati per governare il progresso scientifico e tecnologico: lo ha recentemente proposto il prof. Veronesi durante il “Festival della scienza”. Ed è sommamente opportuno ritornare al progetto creazionale di Dio come c'insegnano alcuni giovani olandesi con una loro poesia:

«GENESI DEL VENTESIMO SECOLO»

Gli scienziati crearono nuovamente il cielo e la terra;  
e c'era petrolio sulla faccia delle acque,  
e gli scienziati dissero:  
Facciamo gli uomini, uomini scientificamente giustificabili.  
In principio essi fecero il mondo occidentale moderno  
e videro che era buono nel miliardesimo giorno  
e gli scienziati dissero:  
sia economico e non prolifero.  
In compagnia sia solo, usi la pillola  
e metta al mondo la bomba.  
E fu sera e fu mattino, e cominciò ad oscurarsi.  
Poi essi crearono le creature alate – aviogetti, bombardieri e missili –  
ciascuna secondo il suo genere;  
le creature striscianti – cannoni, tank e carri armati –  
ciascuna secondo il suo genere, e i sommergibili;  
e videro che tutto andava male e dissero:  
Facciamo orbitare l'uomo attorno al sole, e i missili posarsi sulla luna!

*E i pettirossi trovarono che ciò era buono e cinguettarono il  
canto che avevano imparato da Dio!*

<sup>16</sup> Cf. PONTIFICIO CONSIGLIO GIUSTIZIA E PACE, *la fame nel mondo una sfida per tutti: lo sviluppo solidale*, 1997, 25.



# Lavorare in Pace

## Omelia tenuta da S. Em. Card. Tarcisio Bertone, nella Celebrazione Eucaristica presieduta in Cattedrale

Nella lunga storia dell'umanità e nella più recente tradizione giudeo-cristiana la coltivazione della terra è sempre stata una profonda lezione di vita. Dio stesso, nostro Padre e Creatore è stato paragonato ad un "Agricoltore" e tutti gli esseri umani, specialmente nel contesto delle diffuse civiltà rurali, hanno imparato a ringraziare Dio per i frutti della terra. Dalla successione delle stagioni e dalle vicende del mondo agricolo Gesù ha ricavato alcune delle sue parabole più belle: tra tutte basti ricordare l'agricoltore stupito di fronte al seme che germoglia e cresce, "come, egli stesso non lo sa!" (Mc 4,26-29). La Lettera di Giacomo invita poi i cristiani a guardare l'agricoltore che aspetta pazientemente il prezioso frutto della terra, che diventa così icona per tutti coloro che aspettano la venuta del Signore (cfr Gc 5,7-8).

Ma oggi il Vangelo di Luca ci porta nel cuore della nazione e della religione ebraica, nella città santa, nel bel tempio di Gerusalemme, ad ascoltare domande e risposte sul futuro.

Gesù che offre precetti di vita da attualizzare nel presente, non si sottrae alle domande sul futuro, sulla città, sul tempio, sulla fine del mondo che è chiamato dal profeta Malachia «il giorno del Signore», in un intreccio di battute e di interpretazioni che confonderanno gli stessi redattori dei Vangeli.

Che dire delle confidenze di Gesù sul futuro di Se stesso, della Chiesa e del mondo? Noteremo che esse si verificarono in pieno riguardo al Signore. Sappiamo di Gesù arrestato, processato dal Sinedrio, dal governatore romano e da Erode, infine messo a morte. Perciò nel libro dell'Apocalisse Gesù viene chiamato il "testimone fedele" (1,5). E san Paolo ricorda che «Gesù Cristo ha dato la sua bella testimonianza davanti a Ponzio Pilato» (1 Tm 6,13).

Poi, anche i primi cristiani a Gerusalemme, sull'esempio del loro maestro, conobbero la stessa sorte. Pietro e Giovanni furono messi in prigione, Stefano lapidato, anche Paolo arrestato e processato. E tanti altri, perseguitati, preferirono perdere la vita in questo mondo per poi ritrovarla – come Gesù – nella vita eterna.

La distruzione del tempio e quella di Gerusalemme si consumarono nell'anno 70, e poi nel 130, con la città rasa al suolo e il

sale sparso perché non vi crescesse l'erba. Ma la serie di sventure che colpirono e colpiscono anche oggi i seguaci di Gesù, continua in tutto il mondo, e sembra una sintesi di storia della Chiesa, di questi duemila anni. Quanti martiri. Anche oggi ogni tanto i giornali e telegiornali ci annunciano l'assassinio di un missionario, una suora, di un vescovo. Sono i testimoni del Vangelo previsti da Gesù, che pagano il prezzo della testimonianza.

Sorprende poi il fatto che Gesù in pratica abbia lasciato cadere la domanda sul futuro estremo, cioè sulla venuta del messia e la fine del mondo. Di fatto Gesù ha lasciato i curiosi senza una precisa risposta. Solo ha avvertito che la distruzione del tempio, avvenimento prossimo, non andava confusa con la fine del mondo. Che le ultime vicende dell'umanità rimangono avvolte nel mistero custodito dal Padre Celeste.

E intanto, che si fa? Quale compito spetta agli uomini, tra le due venute del Signore, tra il presepe di Betlemme e la fine dei tempi? Perché si può sbagliare prospettiva e sprecare l'esistenza. Ecco: Gesù si aspetta dai cristiani la testimonianza, ma può venire la contro-testimonianza. Ce lo ha spiegato così bene san Paolo nella Seconda lettura, con riferimento a certi cristiani della comunità di Tessalonica, l'odierna Salonicco. Ha scritto l'Apostolo: «Sentiamo che alcuni di voi vivono disordinatamente, senza far nulla, e in continua agitazione». Paolo si fa con loro molto severo: «A questi tali ordiniamo, esortandoli nel Signore Gesù Cristo, di mangiare il proprio pane lavorando in pace». E ricorda: «Quando eravamo presso di voi, vi demmo questa regola: "Chi non vuole lavorare, neppure mangi"».

Rimane quindi essenziale l'impegno del tempo presente, che è l'ora della vigilanza fiduciosa, della laboriosità piena di speranza e della perseveranza nel bene: «Con la vostra perseveranza salverete le vostre anime».

Lavorare in pace. La testimonianza cristiana passa attraverso l'impegno, il lavoro. Paolo ricorda ai Tessalonicesi il suo esempio: «Noi non abbiamo vissuto oziosamente tra voi, ne abbiamo mangiato gratis il pane di alcuno, ma abbiamo lavorato con fatica e sforzo notte e giorno, per non essere di peso ad alcuno!». In quel mondo antico il lavoro manuale era disprezzato, e considerato come occupazione da schiavi; ma Paolo aveva una precisa professione, era tessitore di tende. Dovunque andasse la esercitava, giungendo perfino ad aiutare con i suoi proventi qualche cristiano sprovvisto di mezzi o di mestiere. Di solito si comportava così, almeno fino a quando qualche benestante della comunità non gli diceva: a mantenerci d'ora in poi ci penso io, tu pensa solo ad annunciare il Vangelo.

In tal modo Paolo ci è di esempio su come occupare il tempo, mentre il Regno di Dio si sviluppa nel mondo come il lievito fa fermentare la pasta. Il pensatore cristiano Teilhard de Chardin ha indicato chiaramente il compito dei cristiani nel futuro del mondo: trasformare la realtà del mondo in modo che diventi «pronta per la parusia», cioè per la venuta finale del Signore.



# ioanni Paolo II Angelus

Domenica 14 novembre 2004

1. Oggi in Italia si celebra la *Giornata del ringraziamento* a Dio per i frutti della terra raccolti durante l'anno.

La celebrazione principale si svolge a *Genova*, scelta quest'anno quale "Capitale europea della cultura". Mi unisco volentieri con la preghiera che si eleva dalla comunità ecclesiale genovese e da tutti coloro che operano a vario titolo nel settore agricolo.

2. Per noi cristiani, il ringraziamento si esprime pienamente nell'*Eucaristia*. In ogni santa Messa, benediciamo il Signore, Dio dell'universo, presentandogli il pane e il vino, frutti "della terra e del lavoro dell'uomo". A questi semplici alimenti Cristo ha legato la sua oblazione sacrificale. Uniti a Lui, anche i credenti sono chiamati ad offrire a Dio la loro esistenza e il quotidiano lavoro.

3. Maria, Madre della Divina Provvidenza, ci insegni ad essere grati al Signore di quanto la natura e la fatica umana producono per il nostro sostentamento, e ci renda pronti a condividere le nostre risorse con quanti sono nel bisogno.







arte III

Seminario di studio:

**"Quando l'imprenditore è donna:  
generare responsabilità sociale"**

Roma, sede 10 dicembre 2004

- Introduzione
- Relazione: La responsabilità sociale come nuovo motore dello sviluppo. Linee di discussione per le donne imprenditrici
- Relazione: Dottrina sociale della Chiesa e impresa
- Interventi
- Considerazione conclusiva
- Stralcio del Primo Rapporto Nazionale sulle Imprese Femminili "imprese in genere"







# Introduzione

Mons. PAOLO TARCHI

Direttore dell'Ufficio Nazionale per i Problemi Sociali e il Lavoro

Ringrazio personalmente ciascuno di voi per la vostra presenza e per aver accolto il nostro invito. Come potete vedere è un gruppo molto qualificato. Ringrazio la rappresentante del ministero del Lavoro e delle attività produttive (oggi vi è una importante conferenza organizzata dal ministero sulla responsabilità sociale dell'impresa), ringrazio la rappresentante del Global compact Italia e tutte le associazioni qui rappresentate.

Ringrazio la giornalista Giulia Fossà, che coordinerà i lavori di questa giornata di aver accettato di sostituire all'ultimo momento la dott.sa Angela Bottiglione assente per improvvise necessità familiari.

Questo seminario che sottolinea l'attenzione della Chiesa italiana per la donna, per la donna che lavora ed in questo particolare contesto per la donna che svolge un lavoro di eccellenza, la donna imprenditrice, si pone in continuità con il precedente svolto il 30 ottobre 2003 che del rapporto donne e lavoro aveva scelto di approfondire proprio il fenomeno dell'imprenditoria femminile per coglierne la consistenza e la specificità e indagare la complessa problematica della conciliazione fra responsabilità familiari, professionali e di cittadinanza.

Nel marzo scorso poi a Genova l'ufficio Nazionale per i Problemi Sociali e il Lavoro in collaborazione con l'Ucid ha organizzato un convegno su "Etica del profitto e responsabilità sociale dell'impresa" dove importanti contributi sono stati offerti da una qualificata presenza femminile.

Il tema di questo odierno seminario riprende le riflessioni di questi due precedenti incontri, e si propone di indagare la capacità femminile, di generare nell'impresa, responsabilità sociale.

La dott.sa Maria Pia Camusi, direttore di ricerca del Censis, che ringrazio per la collaborazione, ci presenterà le linee di discussione da cui muoverà la nostra riflessione.

Al suo intervento seguiranno tre testimonianze: della dott.sa Cristina Bonetti, vice presidente Consulta Centrale Giovani Imprenditori di Confindustria; della dott.ssa Annamaria Parente responsabile nazionale coordinamento femminile della Cisl, e della dott.sa Mariangela Gritta Grainer di Asseforcamere; che da prospettive diverse interagiranno su quanto proposto dalla dott.sa Camusi.

S. E. Mons. Giampaolo Crepaldi, segretario del Pontificio Consiglio Giustizia e Pace, già direttore di questo ufficio, ideatore e curatore del Compendio della dottrina sociale della Chiesa, ci presen-

terà il pensiero della Chiesa Cattolica sul ruolo dell'impresa e dell'imprenditore.

Seguirà il dibattito. Poi il Buffet. A cui seguirà la sessione del pomeriggio.

Prima di passare la parola la dott.sa Camusi vorrei richiamare come dei flash, tre notizie riportate in questi giorni dai giornali, che in qualche modo stanno sullo sfondo alle nostre riflessioni:

- In questi giorni a Buenos Aires si svolge la decima conferenza delle Nazioni unite sulla lotta al cambiamento climatico;
- Rapporto 2004-2005 dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro parla di un miliardo e 400 milioni di lavoratori che guadagnano 2 dollari al giorno (un lavoratore su due)
- Rapporto Fao: la fame uccide 5 milioni di bambini ogni anno (muore un bambino ogni 6 secondi per fame)

Come generare responsabilità sociale?



# La responsabilità sociale come nuovo motore dello sviluppo

## Linee di discussione per le donne imprenditrici

Dr.ssa MARIA PIA CAMUSI - direttore di ricerca Censis

1.  
Oltre la  
territorializzazione  
delle strategie  
imprenditoriali



In Italia, più che altrove, il legame tra impresa e territorio ha segnato il destino di vaste parti del sistema produttivo nazionale. L'identificazione tra piccola impresa e i valori sociali e culturali dell'area di appartenenza si è spesso trasformata in fattore di crescita, in elemento di fertilizzazione del capitale sociale, in acceleratore di piccoli e grandi processi di innovazione.

La centralità del territorio nell'ambito dell'azione produttiva ha poggiato su tre elementi fondamentali:

- l'esplicito riconoscimento che le imprese, soprattutto quelle di dimensioni piccole, hanno modo di svilupparsi solo in un contesto dove le relazioni tra gli operatori economici sono improntate su una sostanziale legittimazione incrociata. Questo è tanto più vero nelle aree territorialmente delimitate, caratterizzate dalla condivisione di alcuni beni relazionali quali la prossimità fisica o la cultura produttiva;
- gli innegabili riflessi sul piano delle strategie di impresa di una rivalutazione del territorio in senso fisico, inteso come ambiente naturale e sociale di cui assicurare la riproducibilità;
- la maggiore efficacia di un'azione amministrativa locale basata su un'effettiva conoscenza del territorio. La composizione delle interconnessioni e delle relazioni che si sviluppano nei territori consentono, infatti, di individuare celermente i bisogni emergenti, espressi *in loco* dagli attori economici e sociali, e di soddisfarli nella maniera è più efficace possibile.

Da qualche anno, tuttavia, si è andata via via perdendo o assottigliando il legame fra i modelli di sviluppo, prevalentemente basati sulla dimensione locale e distrettuale e la coesione sociale, soprattutto a causa della crisi che ha investito quegli stessi modelli.

Sotto questo profilo, si osservano infatti due fenomeni specifici. Da un lato, i distretti tendono a non innervare più il contesto

locale in cui sono nati, ma sono fortemente sollecitati da processi di internazionalizzazione. Questo significa che guardano ad altri mercati e tendono a creare innesti produttivi altrove. Forse è ancora presto per temere che questa dinamica possa impoverire luoghi e culture di appartenenza, ma certamente si tratta di una variabile i cui ritmi di sviluppo si presentano ancora piuttosto incerti. Dall'altro lato, il tessuto imprenditoriale si fa sempre più molecolare, e tende a raggruppare i suoi protagonisti all'interno di cluster chiusi, che hanno spesso difficoltà a comunicare opportunità e input di qualità al contesto locale in cui operano, certamente al di fuori di una cultura di rete.

In questo contesto, c'è un fattore che si sta affacciando a ritmi crescenti e che si può considerare come pista di rinnovamento della cultura di coesione.

Ci si riferisce alla responsabilità sociale delle imprese, che sta acquisendo una forte carica innovativa per tutto il sistema produttivo.

L'idea che il conseguimento di un profitto economico e finanziario non debba essere disgiunto di finalità etiche, ma che anzi, ne possa risultare potenziato anche sul piano della legittimità sociale, sta imponendo l'impresa come un soggetto in grado, con la propria attività, di accrescere il livello di benessere sociale. Questo grazie all'integrazione degli obiettivi di natura economico-finanziaria con quelli di sostenibilità ambientale e sociale dell'attività imprenditoriale e l'ottimizzazione dei rapporti con tutto il sistema dei soggetti che sono portatori di un interesse rispetto all'attività professionale svolta.

---

## 2. La coesione sociale come fattore di competitività

La costruzione di un habitat di rete favorevole allo sviluppo della compatibilità dell'impresa dipende fortemente dal recupero dei legami fiduciari che si instaurano fra i soggetti dello sviluppo, e che consentono di produrre quel bene immateriale ormai a rischio di dispersione, che è il capitale sociale.

All'interno delle imprese stanno crescendo culture e meccanismi di riproduzione delle identità che nel loro insieme restituiscono valore alla socialità attraverso:

- atteggiamenti di consapevolezza e responsabilità diffusa da parte degli imprenditori, rispetto alle ricadute negative dei processi produttivi, con una crescente consapevolezza del valore sociale oltre che economico dell'impresa;
- nuove dinamiche di ricostituzione dei legami fiduciari sia all'interno, con i lavoratori, che all'esterno, con la comunità e il territorio di riferimento. L'impresa diviene cioè sempre più un microcosmo comunitario, in grado di rifare, anche se nel piccolo, software di connessione.

Sotto il primo profilo, è evidente che gli imprenditori italiani, per effetto dello sviluppo di specifiche normative e del controllo esercitato dai movimenti dei consumatori, sono sempre più sensibilizzati alle tematiche dell'ambiente e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Basti solo pensare che nel corso del 2002, viene valutata nel 71% la quota di aziende con più di 20 addetti che hanno adottato programmi per ridurre gli impatti sull'ambiente, operando in massima parte nel trattamento e smaltimento dei rifiuti (53,4%), nel risparmio energetico (39,9%), nella riduzione delle emissioni inquinanti (31,9%) e nella riciclabilità dei prodotti (33,8%) (tab. 1).

**Tab. 1 - La sensibilità ambientale delle imprese italiane tra 20 e 500 addetti (val. %)**

	Val. %
% di imprese che hanno avviato programmi per ridurre gli impatti sull'ambiente	71,0
- 20-50 dipendenti	63,7
- 51-250 dipendenti	76,0
- 251-500 dipendenti	88,3
<i>Tipo di intervento effettuato</i>	
Trattamento e smaltimento rifiuti	53,4
Riduzione consumo energetico	39,9
Riciclabilità	33,8
Riduzione emissioni inquinanti	31,9
Riduzione consumi materie prime	18,8
Riduzione consumi di acqua	17,4
Sviluppo energia alternativa	8,5
Riduzione trasporti	8,4

Fonte: stime Censis su dati Isvi-Unioncamere

Anche sul fronte della sicurezza interna, l'elevato livello di rispondenza alla normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro, sta a testimoniare non tanto e non solo lo sforzo di adeguamento strutturale degli spazi produttivi (dove peraltro esistono ancora ritardi, dal momento che il 54% delle aziende ha già realizzato investimenti e progettazione nell'ambiente di lavoro e solo il 51,3% nella cura dell'ambiente esterno), quanto piuttosto l'acquisizione a livello manageriale di un modello per il controllo e la gestione dei rischi interni, che ha di fatto esteso i confini dell'affidabilità dell'impresa (tab. 2).

Insomma, l'idea che il valore che l'azienda produce non possa essere confinato esclusivamente ai pur importanti risultati di bilancio, ma possa estendersi a un mix di carattere sociale e ambientale, inizia ad essere un riferimento più preciso alle aziende italiane.

Un elemento che prescinde oramai dalle dimensioni d'impresa, come testimoniato dal fatto che il presidio dell'ambiente e della sicurezza intra-aziendale sta imponendosi sempre più come dato centrale della gestione non solo nelle grandi aziende, che vi si dedicano ormai con sistematicità, ma anche nelle piccole, dove circa i due terzi (63,7%) risultano impegnate nel contenimento dei costi ambientali.

Riguardo al secondo aspetto, in relazione al quale cresce il livello di socialità delle imprese nel rapporto con il territorio e la comunità, si stanno ridefinendo nuove forme di coesione sociale:

- da un lato, catalizzando attorno alla propria azione un processo di condivisione tra persone e soggetti che scoprono una convergenza d'interessi, di cui l'azienda si fa interprete;
- dall'altro lato, rimettendo in connessione le tante realtà soggettuali che operano sul territorio, attraverso la ricostituzione di legami improntati su logiche di tipo fiduciario.

Quantificare la portata economica delle iniziative intraprese dalle aziende italiane sul versante sociale è impossibile. Valga solo la pena considerare un dato del tutto indicativo, che attiene alle donazioni, il cui volume è stato nella stragrande maggioranza dei casi (84,9%) circoscritto a meno del 5% del fatturato aziendale, mentre solo nel 15,1% ha superato tale soglia.

**Tab. 2 - Livelli di adeguamento delle aziende italiane alla normativa sulla salute e sicurezza sul lavoro, in base alla classe di addetti dell'impresa (val. %)**

Classe di addetti	1-15 addetti	16-30 addetti	31-100 addetti	101-249 addetti	Totale
<i>Livello di adeguamento al D.lgs. 626/94</i>					
Alto	31,2	35,4	45,5	45,3	40,1
Medio	67,5	60,8	53,9	54,1	58,7
Basso	1,3	3,8	0,6	0,6	1,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Adempimenti già applicati (*)</i>					
Identificazione e valutazione dei rischi	81,0	90,9	85,6	87,5	85,7
Documentazione aziendale sul sistema di salute e sicurezza	61,3	78,7	83,0	79,5	75,5
Stesura del documento di valutazione dei rischi	55,3	85,9	82,6	83,2	76,1
Cura dell'ambiente esterno	37,2	42,8	59,6	59,9	51,3
Investimenti e progettazione dell'ambiente di lavoro	44,6	49,9	54,0	64,8	54,0
Aggiornamento del documento	35,8	56,7	64,7	65,4	56,1
Distribuzione dei dispositivi di protezione individuale	76,8	87,2	86,0	93,7	85,9

(\*) Il valore indica la percentuale di imprese che hanno applicato completamente la normativa

Fonte: indagine Censis, 2001



Quello che invece, almeno impressivamente, si può iniziare a valutare, è la ricaduta a livello sociale. Intanto in termini di visibilità: secondo una recente indagine Censis del 2003 ben il 36,9% degli italiani è infatti venuto nell'ultimo anno a conoscenza di iniziative promosse da aziende in campo sociale (donazioni, volontariato, raccolta fondi). Un fatto non trascurabile, trattandosi di un fenomeno relativamente recente, e che interessa prevalentemente il segmento medio-alto del tessuto imprenditoriale (tab. 3).

La lettura dei dati conferma come sia ormai in atto un processo di trasferimento progressivo del valore sociale che l'impresa crea dal lavoro alla società, quasi come compensazione della perdita di affidabilità delle aziende come creatrici di occupazioni sicure.

Sul fronte della comunità interna, infatti, il processo di trasferimento dei meccanismi fiduciari dal versante lavoristico a quello sociale, appare sempre più evidente e si traduce nel tentativo di ammortizzare gli effetti indotti dalle maggiori condizioni di rischio connesse alla flessibilità del lavoro, con l'internalizzazione di nuove formule di sostegno e protezione del lavoratore.

Anche se a livello ancora del tutto spontaneo e confuso, si vanno diffondendo non solo nuove modalità organizzative, che vanno in direzione del recupero di un nuovo senso condiviso del fare impresa, ma anche formule di protezione e sostegno sociale del tutto nuove. Si tratta soprattutto di strumenti che agiscono in una logica di service per migliorare la qualità del lavoro, e che attengono prevalentemente alla flessibilità organizzativa e retributiva: il 58,5% delle aziende con più di 20 addetti concede l'aspettativa ai propri dipendenti, il 56,4% adotta un orario flessibile e il 47,4% incentivi – per tutti i dipendenti – legati ai risultati economici dell'azienda.

Ma iniziano a comparire allo stesso tempo anche formule di vero e proprio sostegno sociale del lavoratore: si pensi che il 19,9% offre assistenza sanitaria integrativa ai propri dipendenti e il 21,2% delle aziende che ha assunto lavoratori extra comunitari, ha attivato per loro specifici servizi di supporto (corsi di lingua, aiuto per trovare casa, ecc.) (cfr. tab. 4).

**Tab. 3 - L'impatto dell'impegno sociale delle imprese, per area geografica e condizione professionale (val.%)**

Area geografica				Condizione professionale					
Nord Ovest	Nord Est	Centro	Sud	Occupati	Disocc. o in cerca di occup.	Casalinghe	Studenti	Pensionati	Totale
% di Italiani che sono venuti a conoscenza di aziende che hanno promosso iniziative in campo sociale (fatto donazioni, interventi a favore di soggetti disagiati, volontariato d'impresa, raccolto fondi per progetti di valore sociale, ecc.)									
41,2	37,4	36,4	33,8	43,8	46,4	27,9	46,9	26,0	36,9
% di Italiani che hanno beneficiato direttamente o indirettamente (tramite famigliari) di iniziative sociali promosse da aziende (volontariato, donazioni, iniziative culturali o ambientali, ...)									
8,5	12,3	7,2	10,1	12,0	11,6	7,8	14,3	4,5	9,5

Fonte: indagine Censis, 2003

**Tab. 4 - L'impegno sociale delle imprese italiane tra 20 e 500 addetti (val. %)**

Verso la comunità esterna		Val. %
<i>Donazione etica</i>	% di imprese che hanno effettuato donazioni:	65,5
	- a onlus e associazioni di promozione sociale	60,0
	- per ricerca scientifica	40,9
	- per assistenza sociale e sanitaria	39,8
	- per sport dilettantistico	27,4
	- per spettacoli, restauri, mostre	20,3
	- per educazione e istruzione	16,1
	- ad università	3,9
	% di imprese che ha destinato per le donazioni più del 5% del proprio fatturato	15,1
<i>Volontariato d'impresa</i>	% di imprese che hanno ceduto beni per attività di volontariato	25,7
	% di imprese che hanno favorito il coinvolgimento del personale in attività di volontariato	16,4
<i>Marketing sociale</i>	% di imprese che hanno sponsorizzato manifestazioni culturali e sportive	45,8
	% di imprese che hanno fatto advertising sociale	7,8
<i>Acquisto solidale</i>	% di imprese che hanno acquistato beni e servizi da soggetti che svolgono attività di interesse sociale	22,4

continua a pagina seguente

### **Verso la comunità interna**

<i>Qualità del lavoro</i>	% di imprese che concedono aspettativa	58,5
	% di imprese che adottano orario flessibile	56,4
	% di imprese che adottano incentivi legati ai risultati economici per tutti i dipendenti	47,4
<i>Protezione sociale</i>	% di imprese attive nell'integrazione dei dipendenti immigrati	21,2
	- per cui hanno svolto attività di supporto	
	% di imprese che offrono assistenza sanitaria integrativa ai propri dipendenti	19,9

Fonte: elaborazione Censis su dati Isvi-Unioncamere

### **3. La responsabilità sociale come fattore etico**

Il contributo che le donne, e le donne imprenditrici in particolare, danno allo sviluppo di una rinnovata sensibilità dell'azienda nei confronti della coesione e della responsabilità sociale, è a tutt'oggi invisibile. All'interno delle indagini e dei documenti fin qui richiamati non c'è alcuna lettura di genere, come anche è difficile rintracciare testimonianze dell'impegno sociale delle donne che conducono un'impresa presso le stesse organizzazioni di rappresentanza femminili. Le pari opportunità, se del caso, vengono citate come uno degli output della corporate social responsibility (riguardo, ad esempio, al numero di donne occupate come dirigenti o quadri) e non come elemento che può dare a questo potente strumento di coesione una direzione e un peso specifico in più.

In questo senso, potrebbe venire il sospetto che le donne imprenditrici abbiano difficoltà più degli uomini a condividere il proprio sforzo nel produrre sviluppo e, insieme, attenzione alle sue ricadute sociali: in realtà, l'approccio culturale alla responsabilità sociale dell'impresa come attitudine a leggere e a praticare nuovi o rinnovati modelli di azione è un fatto nuovo per entrambi i generi ed è comunque importante che le donne avviino una riflessione in questo senso, la condividano e la diffondano, a partire dalla necessità di "smontare" la CRS nei suoi aspetti di ispirazione etica, che mai come oggi ne rappresentano il motore che può rafforzarla da virtuosità per pochi e opportunità per molti.

La questione del rapporto fra etica e economia è stata ed è molto dibattuta fra gli imprenditori, il più delle volte partendo dal fatto che l'imprenditore debba soltanto garantire ai suoi stakeholders profitti adeguati, assumendo i parametri etici come un elemento che riguarda soltanto la sua vita privata. Questo fa sì che per molti, anche molti imprenditori, l'agire etico coincide con il rispetto delle norme, ma si tratta di una dimensione limitata rispetto alle

prospettive che la CRS apre, orientate, invece a far transitare l'etica della legalità verso una nuova etica della responsabilità.

La Chiesa, per parte sua, ha posto le fondamenta che possono favorire questo passaggio: infatti, ha ribadito con chiarezza che “gli imprenditori non possono tenere conto esclusivamente dell'obiettivo economico dell'impresa, dei criteri dell'efficienza economica, delle esigenze di cura del capitale come insieme di mezzi di produzione” poiché è preciso dovere dell'imprenditore “il concreto rispetto della dignità umana dei lavoratori che operano in essa”.<sup>17</sup>

E, ancora più precisamente, la dottrina sociale della Chiesa ritiene che l'imprenditore debba considerare la sua impresa un sistema aperto a comprendere e ad assistere le esigenze di quei soggetti il cui destino è intrecciato al proprio. In altre parole, considerando l'uomo come una risorsa indispensabile per lo sviluppo, l'imprenditore asseconda “la domanda di qualità delle merci da produrre e da consumare, la qualità dei servizi di cui usufruire e la qualità dell'ambiente e della vita in generale”<sup>18</sup>.

In sostanza, come ricorda la dottrina sociale della Chiesa, per l'imprenditore, la responsabilità come forma di etica, non può coincidere solo con il rispetto della norma, anche perché accade sovente che le leggi siano in sé quanto di più lontano dal produrre comportamenti corretti; né, d'altra parte, può essere riferita al rispetto delle buone intenzioni, poiché per questa strada si fa avanti un modo ideologico di intendere il rapporto con la realtà economica in cui si opera.

L'etica delle responsabilità scatta in presenza di un impulso interiore che non è rispetto delle norme o buon senso, anzi potrebbe diventare un obiettivo persino in loro assenza. Tutte le forme di responsabilità sociale dell'impresa di cui si è parzialmente detto nelle pagine precedenti sono un primo tentativo di codificare questa forma di responsabilità che di per sé sarebbe difficilmente trascrivibile in codici rigidi, e al tempo stesso non sono sufficienti a circoscriverla. Qui si può tentare di avviare una riflessione sulla declinazione delle responsabilità sociale, che ripropone in modo diverso, le tipologie di strumenti attraverso i quali oggi si esplica, sempre più spesso, nelle imprese.

La responsabilità sociale è innanzi tutto diretta verso la complessità delle organizzazioni in cui un imprenditore opera – i lavoratori che ne fanno parte, i loro problemi, i loro progetti di crescita – ma anche verso la loro capacità di far durare queste strutture. È responsabilità verso l'altro, il diverso da sé, ancora più importante della coerenza e della responsabilità verso se stessi. E d'altra parte,

<sup>17</sup> PONTIFICIO CONSIGLIO DELLA GIUSTIZIA E DELLA PACE, *Compendio della dottrina sociale della Chiesa*, Libreria Editrice Vaticana, Roma, 2004, p. 189.

<sup>18</sup> GIOVANNI PAOLO II, *Lett. enc. Centesimus Annus*, 36, AAS 83, 1991 838.

non c'è responsabilità più elevata dell'assicurare al sistema economico uno sviluppo nuovo, attento ai bisogni delle tante comunità che lo compongono, prima fra tutte quella propria impresa. Naturalmente, si tratta di una forma di responsabilità che necessitano di un confronto con la dimensione dell'altro, assai diverso da quello, tutto interiore e invisibile che si ha con se stessi: in questo senso, e non solo alla luce del principio, talvolta astratto, della trasparenza, vanno considerate tutte le esperienze maturate in impresa nei confronti dei dipendenti, e anche nei rapporti che legano l'azienda al territorio e ai suoi bisogni di crescita.

La responsabilità sociale, inoltre, comporta anche il rispetto della diversità, nelle tante forme in cui si manifesta. Non si tratta di un passaggio leggero almeno per due ordini di ragioni. La prima è che è difficile mettersi all'ascolto dei bisogni e dei limiti dell'altro da noi, e delle esperienze di vita e di crescita che spesso esorbitano da quelle conosciute: ancora oggi, ad esempio, i legami di mercato fra imprese profit e non profit costituiscono un'area abbastanza invisibile, sebbene proprio dal versante dell'impresa sociale emergano nuovi spunti di organizzazione e di strumentazione funzionali alla competitività.

La seconda attiene proprio al destino dello sviluppo: non ci può essere evoluzione dell'economia e della società finché la diversità – che racchiude in sé tante potenzialità – viene tenuta segregata, finché non le viene data la possibilità di esprimere le sue proprie responsabilità nello sviluppo. E assai bene lo sanno le donne imprenditrici che non hanno ancora del tutto superato quantomeno una condizione di singolarità e di alterità rispetto alle dinamiche più consolidate di legittimazione e di autorevolezza nel sistema produttivo. Senza questo processo responsabile di apertura alla diversità avremo una economia a segmenti, con gravi differenziazioni interne e una sostanziale difficoltà a pensare al suo futuro al di fuori delle logiche di congiuntura e, sempre più spesso di emergenza.

Un'ultima sfida che attende la responsabilità sociale delle imprese e delle imprenditrici, in particolare, è il bilanciamento fra gli imperativi della velocità e della flessibilità e quello della fedeltà alla continuità del proprio lavoro e del proprio ruolo. L'economia, i sistemi locali sono bersagliati dalla necessità di adeguarsi in tempi sempre più stretti a nuove soglie di efficienza e di competitività, senza che abbiano la possibilità di sedimentare in una qualunque forma di memoria storica i successi e i valori aggiunti accumulati. Ma, soprattutto in questi anni di messa in discussione del processo di globalizzazione che non potrà continuare ad essere sconfinato e illimitato, bensì dovrà confrontarsi con variabili sociali e antropologiche che ne erano state volutamente escluse all'inizio, il tenere in mano i fili del tempo e le ragioni delle continuità che pure si ritrovano nelle scelte economiche, organizzative e di corporance interna

rappresentano un valore aggiunto sociale molto importante e un elemento di guida dell'agire imprenditoriale.

Sulla salvaguardia delle persistenze di continuità che si accompagnano all'impresa, sul rispetto delle dimensioni di alterità e di diversità che queste presentano si gioca il futuro della responsabilità sociale dell'impresa e delle donne cattoliche che le guidano, per le quali la relazione con le business communities, le loro regole e i loro vincoli, non possono mai essere percepite solo come un evento di breve periodo, o, peggio, di natura istantanea, ma come un impegno ascritto all'interno di un disegno più ampio, il cui compimento è dato di vedere concretamente nell'oggi solo in parte.

# R

## elazione: Dottrina sociale della Chiesa e impresa

S. E. Mons. GIAMPAOLO CREPALDI

Segretario del Pontificio Consiglio della Giustizia e della Pace

Premessa



In genere la dottrina sociale della Chiesa parla dell'impresa collegandola normalmente al tema del profitto. Anche nell'Enciclica *Centesimus annus* Giovanni Paolo II parla in una prospettiva etico – culturale sia dell'impresa che del profitto. Di ambedue queste complesse realtà Egli coglie, tra l'altro, due aspetti di una semplicità disarmante e, contemporaneamente, di una ricchezza assai profonda. Dell'impresa dice che è prima di tutto e soprattutto una "comunità di uomini" (n. 35). Del profitto afferma che "è un indispensabile indicatore del buon andamento dell'azienda", ma non è l'unico (Idem).

Affermazioni di una grande semplicità e apparentemente povere di contenuto. Eppure ricche di rimandi in due precise direzioni:

a) nessuno dei due elementi – impresa e profitto si qualifica veramente per quello che intimamente è per i suoi soli aspetti materiali (la comunità di uomini non è, infatti, qualcosa di materiale e il profitto è l'indice, non unico, di un "buon funzionamento", cioè di qualcosa di immateriale);

b) impresa e profitto rimandano ad un contesto antropologico, che trascende entrambi e conferisce loro un senso preciso: si tratta della centralità e totalità della persona, ovvero del primato del lavoro sul capitale. Il riferimento alla persona umana offre, non solo, si badi, un senso etico, ma anche – non ci si stupisca! – un senso economico. In altre parole il Santo Padre indica che l'impresa e il profitto, che sembrano essenzialmente e primariamente realtà economiche, non si spiegano con la sola economia nemmeno nei loro aspetti economici. Mi sembra un'interessante sfida sia all'etica che all'economia.

Non è mia intenzione ripercorrere l'evoluzione del pensiero della Chiesa su impresa e profitto e non mi impegnerò ad affrontare qui la *vexata quaestio* su cui tanto si è scritto: con il profitto la Chiesa ha accettato anche il capitalismo? Indicazioni per una ri-

sposta potranno emergere incidentalmente da quanto dirò. Sono invece interessato a porre un'altra questione, che mi sembra più urgente e importante per il futuro. Quelle semplici affermazioni del Santo Padre, con il loro rimando al contesto antropologico, contrastano con la realtà odierna dell'impresa e con la dottrina sull'impresa? Si tratta di affermazioni moralistiche o moraleggianti, oppure sono riconoscimenti di una "realtà" attestata anche da molti fenomeni del mondo imprenditoriale di oggi e perfino dall'economia aziendale e da altre discipline che si occupano di questi problemi? Trovo che la domanda non solo sia pertinente, ma molto importante. Dal punto di vista teologico significa chiedersi se l'etica cristiana subentra dall'esterno a considerare e a valutare una realtà originariamente negativa, oppure sia un'ulteriore illuminazione di una "realtà", quella economica, che quando segue la propria razionalità non si pone pregiudizialmente fuori dall'etica cristiana.

Affermare – come fa la *Centesimus annus* – che l'impresa è prima di tutto una "comunità di uomini" e che scopo primario dell'impresa è garantire l'esistenza stessa di questa "comunità", significa affermare quanto la realtà dell'impresa moderna continuamente attesta, ossia che il valore dell'impresa è *immateriale, relazionale, sociale*.

## Dimensione immateriale dell'impresa

L'immaterialità dell'impresa è sotto gli occhi di tutti e viene accentuata nel passaggio dalla seconda alla terza rivoluzione industriale. Valgono sempre di più le conoscenze e le risorse umane e sono sempre meno importanti le risorse materiali e fisiche. L'impresa è sempre più capacità di lavorare insieme, soddisfare bisogni, perseguire obiettivi, sviluppare potenzialità, produrre e vendere idee e simboli. L'irruzione dell'informatica nella vita dell'impresa, che va appunto nel senso di una smaterializzazione, è solo il fenomeno più evidente di un processo molto più profondo: la presa progressiva di coscienza che l'impresa non sono solo le macchine, le risorse materiali o le strutture, ma sono soprattutto gli uomini.

Sono le qualità personali, le virtù morali come il coraggio, la forza, l'intraprendenza, l'affidabilità, la prudenza e, come dice il Santo Padre, "la capacità d'iniziativa e d'imprenditorialità" (CA 32).

Quanto appena detto è un aspetto della centralità del lavoro umano rispetto al capitale, che Giovanni Paolo II ha teorizzato approfonditamente nell'enciclica *Laborem exercens*. Centralità del lavoro significa centralità dell'uomo nel lavoro, ossia la convinzione



che a rendere il lavoro tale è “chi lo fa” e non “cosa fa”. Nell’impresa moderna, anche se in modo spesso contraddittorio, proprio a motivo della sua minore “pesantezza” e maggiore “immaterialità” questo può emergere con maggiore evidenza. Se abbiamo il coraggio di farlo emergere.

In secondo luogo il valore dell’impresa è “relazionale”. Sempre lo è stata, ma lo è ancor di più ai nostri giorni e lo sarà sempre di più in futuro. La flessibilità e l’internazionalizzazione richiedono, infatti, di trasformare il mondo delle imprese in una “rete”. Un tempo le imprese cercavano di accorpate al proprio interno tutte le operazioni e le competenze, perseguendo una specie di autosufficienza. Oggi tendono invece ad esternalizzare, concentrandosi sul loro *core business*. Si promuovono forme varie di condivisione di risorse e competenze ed anche nuove forme di partecipazione al rischio imprenditoriale. A nessuno sfuggono gli elementi, anche preoccupanti, di questi fenomeni: specialmente nelle fasi di transizione dal vecchio al nuovo che sempre comportano disfunzioni e sofferenze. I nuovi modi di lavorare incidono in profondità sulle forme di tutela e solidarietà sociale nonché sulla vita familiare. Ma perché non soffermarsi anche sugli aspetti positivi, cercando di guidarli al meglio a servizio dell’uomo? Perché non vedere che è in aumento la “relazionalità” e che questo presenta anche molti vantaggi? Si pensi per esempio a due fenomeni di grande interesse. Il primo è che le forme tradizionali di impresa non vengono distrutte ma, appunto, messe in rete. L’impresa tradizionale a base familiare con la centralità della figura dell’imprenditore-proprietario che funge anche da manager continua a vivere accanto alla grande *corporation* quotata in borsa con la centralità assunta in essa dal manager nettamente distinto dalla proprietà. E tutte e due convivono con le nuove forme di micro-impresa, dalla struttura piatta e dall’organizzazione leggera, particolarmente adatta al contesto della nuova economia. Tutto ciò crea un’inedita possibilità di relazioni proficue, di scambio di *know-how* e di risorse umane. Anche a vantaggio delle imprese dei paesi meno fortunati. È questo, infatti, il secondo aspetto positivo. L’internazionalizzazione è ormai giunta alla portata non solo delle grandi *corporations* multinazionali, ma anche delle piccole imprese. La relazione di rete permette di suddividere il rischio e di attuare *joint-ventures* anche con imprese locali dei paesi svantaggiati. Se aumentassimo la creatività e la disponibilità a pensare in modo nuovo anche la solidarietà internazionale, si aprirebbero nuovi orizzonti di sviluppo anche per i paesi poveri. È questa una conseguenza di quanto affermato nella *Centesimus annus* che vale la pena approfondire.

Il Santo Padre non pensa che la soluzione del problema dello sviluppo consista nel protezionismo e nelle chiusure. La *Centesimus annus* non è un'enciclica pauperistica. Essa dice piuttosto il contrario: il sottosviluppo dipende "dall'isolamento dei paesi più poveri dal mercato mondiale"(n. 33) e proprio per questo bisogna aiutare gli uomini "ad acquisire conoscenze, a entrare nel circuito delle interconnessioni, a sviluppare le loro attitudini per valorizzare al meglio capacità e risorse"(n. 34). La possibilità di questo "accesso" è frenata da molti ostacoli. Tra di essi, secondo me, c'è anche la mentalità che considera il commercio "etico" come un circuito parallelo e residuale rispetto a quello del commercio *tout-court* e non integrato in esso; che limita lo smercio dei prodotti dei paesi poveri nel mercato occidentale ai soli circuiti del "mercato etnico"; che considera gli aiuti economici alle imprese dei paesi poveri solo sotto forma di prestiti o trasferimento di tecnologia da noi obsoleta e non anche come compartecipazione al rischio e quindi come esportazione di *know-how* imprenditoriale nel sud del mondo.

## Dimensione sociale dell'impresa

In terzo luogo, il valore dell'impresa è *sociale*; anche questo è una implicazione diretta della definizione che Giovanni Paolo II ha dato di impresa e che trova ampia conferma nella realtà imprenditoriale stessa e nella dottrina specialistica. Mi riferisco non solo al fatto che l'impresa è di per sé un fatto sociale in quanto è una risposta non individuale al bisogno di beni economici; né solo al fatto che l'attività di impresa ha molteplici ed ovvie conseguenze sulla società. Mi riferisco, più in profondità, al fatto che l'intima realtà dell'impresa è proprio di natura sociale, che l'impresa si nutre di socialità, che rappresenta anche la sua ricchezza economica. Mi riferisco al fatto che la ricchezza sociale dell'impresa si nutre, in una osmosi fittissima, della ricchezza sociale dell'intero tessuto sociale di appartenenza. Tanti studiosi hanno fatto emergere l'importanza del cosiddetto "capitale sociale", inteso come qualcosa di diverso e di ulteriore dal capitale fisico e dal capitale umano. Non voglio pronunciarmi qui sulle varie scuole di pensiero sul capitale sociale, intendendo solo sottolineare come esso sia una versione scientifica – che la scienza stessa deve confermare o meno – di quanto il Santo Padre afferma sull'impresa come "comunità di uomini". Il capitale sociale, si noti bene, ha carattere "immateriale" ed è sempre una ricchezza "pubblica", anche quando a produrlo sono imprese a carattere prettamente privato. Per questo l'impresa si nutre di capitale sociale, ma anche produce incessantemente capitale sociale, non solo al proprio interno ma anche, inevitabilmente, nella comunità sociale circostante. Contemporaneamente si deve riconoscere che il capitale sociale esistente nelle reti di fiducia e solidarietà sociale all'e-

sterno dell'impresa costituisce una ricchezza anche interna all'impresa stessa, la quale si nutre non solo del capitale sociale che essa produce, ma anche di quello che è prodotto attorno ad essa. Le virtù civiche, la tenuta dei vincoli familiari e quindi la capacità della famiglia di trasferire i legami tradizionali alle nuove generazioni e comportamenti sociali improntati a moralità e a civismo, i legami di reciprocità nella società civile, la buona amministrazione nelle istituzioni e i vincoli religiosi producono effetti anche economici di notevole entità dentro e fuori l'impresa. L'impresa non è mai l'unica protagonista dei propri successi, né l'unica colpevole dei propri insuccessi.

Giovanni Paolo II, nella *Centesimus annus*, non entra certamente in questi dettagli. Tuttavia pone con grande chiarezza il problema del rapporto tra l'economia – e quindi tra l'impresa – e il “complesso dell'attività umana”. Quando l'economia è in crisi, Egli afferma, “la causa va ricercata non solo e non tanto nel sistema economico stesso, quanto nel fatto che l'intero sistema socio-culturale (...) si è indebolito e ormai si limita solo alla produzione di beni e servizi” (n. 39). Lo stesso dicasi di un'impresa: essa è alla fine quando si limita a produrre beni e servizi.

Giovanni Paolo II afferma questo a proposito delle economie capitalistiche. Lo stesso criterio aveva però animato anche la sua critica al comunismo, il quale non è caduto, afferma sempre il Santo Padre, per le sue disfunzioni economiche, ma per i suoi errori antropologici, che hanno poi prodotto anche la povertà e la miseria. Le code ai negozi e l'economia parallela sono state la causa strumentale, ma la causa finale del crollo era di altro genere da quella economica.

---

## Conclusione

Con queste considerazioni ispirate dalla *Centesimus annus* ritorniamo a quanto avevo affermato all'inizio di questa riflessione e cioè alla constatazione che l'impresa e il profitto non sono sufficienti a dare ragione di se stessi, nemmeno dal punto di vista economico. Ad attestarlo sono le scienze economiche stesse. È impossibile spiegare l'economia con l'economia. Le dimensioni sociale, etica e perfino religiosa sono strettamente collegate con l'economia, con l'azienda e con il profitto. Questo grande messaggio della Dottrina Sociale della Chiesa trova conferma nelle scienze sociali stesse che documentano come fattori immateriali, relazionali e sociali svolgano un ruolo anche economico di primaria importanza. Non dico questo per affermare che tutto è economia. Al contrario: lo dico per mettere l'economia al proprio posto, che è l'unico modo per fare andare bene l'economia stessa. Non esiste nella Dottrina Sociale

della Chiesa l'idea di una economia originariamente cattiva da imbrigliare, come una bestia feroce che va ammansita, con le redini dell'etica.

L'economia è già originariamente data dentro un contesto immateriale, sociale, relazionale di tipo non economico con cui interagisce sistemicamente. I costi economici sono sempre anche costi umani. I costi umani hanno sempre anche una ricaduta economica. Più l'economia è virtuosa più il contesto si fa più umano. Più il contesto è promozionale della persona più l'economia trova vento per le proprie vele.

# Interventi

- **Dr.ssa Cristina Bonetti**
- **Dr.ssa Anna Maria Parente**
- **Dr.ssa Mariangela Gritta Grainer**





# nterventi

Dr.ssa Cristina Bonetti, Vice-presidente consiglio centrale dei giovani imprenditori - Confindustria

Nel ringraziarvi per l'invito e per la partecipazione a questo seminario, anch'io auspico che questo incontro possa diventare sempre più di riferimento nel dibattito e nel dialogo del nostro Paese rispetto a questo tipo di tematiche. A questo punto della discussione, devo fare due passi indietro e ricordare quali sono alcuni dei comportamenti che sempre più si vedono all'interno dei luoghi di lavoro rispetto all'occupazione della donna.

(In sede di preparazione di questo incontro, avevamo pensato di presentare alcuni dei luoghi comuni fin dall'inizio, per non perdere poi il tempo nell'affrontarli durante il dibattito).

Per mantenere fede al programma, anch'io parteciperò al dibattito successivo agli interventi introduttivi e, quindi, non voglio commentare ora quanto fin qui sentito, ma più tardi mi piacerebbe poter esprimere il mio pensiero. Tralascio anche di ricordare tutto l'exkursus storico che molto bene ha fatto la Professoressa Negri nel seminario dello scorso ottobre (per altro, l'ho riportato in cartellina). Vi esorto a rileggerlo perché è fondamentale per collocare questo tipo di dibattito.

Ho pensato di aprire il mio intervento con una frase che mi diverte e che mi sembra sia la sintesi di tutto quello che vorrei trasmettere: *perché gli uomini che nascono sono figli delle donne, ma non sono come noi?*, lo diceva Mia Martini. Faccio alcune considerazioni rispetto alla donna e alla donna che lavora, ovviamente vi prego di scusare l'irriverenza, la brevità e la sinteticità, ma il mio obiettivo è quello di trasmettere solo dei *flash* di pensiero per poi lasciare lo spazio alla discussione.

La donna porta in sé un archetipo e cioè: la quiete e la trasformazione graduale, sono queste nostre competenze che ci differenziano, in qualche modo, ovviamente generalizzando, dall'essere uomo e queste caratteristiche sarebbe interessante se si potessero esprimere in maniera più forte rispetto a quanto si faccia in ambito lavorativo.

Inoltre, la donna è anche legata ai fenomeni ciclici della natura, l'alternarsi delle stagioni, la dolcezza, il cambiamento, la fertilità, la crescita, il raccolto. Sono tutte queste sensazioni, emozioni che la donna trasferisce nel suo "essere donna", nella vita sociale e quindi anche nella vita lavorativa.

Altra caratteristica: la capacità di far crescere e di prosperare. L'attesa, l'accoglienza morbida, flessibile, calda e liquida (che permea in maniera fluida...). La donna archetipo è ardente, malinconica, riflessiva e serena.

Tutte competenze che sarebbe bello riportare nell'ambiente lavorativo. Io per prima, penso che purtroppo abbiamo costruito un mondo, basato sullo sviluppo economico, che non ha permesso di liberare le risorse della donna e queste, oggi, sono giustamente da recuperare.

La donna non ha consapevolezza delle proprie specifiche *capabilities* (anche questa è una situazione che abbiamo ben discusso nel seminario dell'ottobre scorso) ed è proprio questa mancata consapevolezza che rappresenta il primo ed importante scoglio.

La donna cerca di conciliare (ho usato proprio questo verbo non a caso): famiglia, lavoro e vita sociale. Cerca, di fatto, di unire in modo armonico tutti i suoi aspetti: l'inconscio con il conscio, il suo archetipo con la parte più razionale, più logica.

Vive una continua tensione per la propria mancata realizzazione in qualcuno dei propri aspetti di vita dato che non c'è la fa a far tutto o, comunque, ha sempre un senso di insoddisfazione. Molto spesso, instaura rapporti di tipo collaborativo basati su relazioni allargate per realizzare il proprio essere anche attraverso la realizzazione degli altri.

Questi sono solo alcuni elementi della situazione attuale e noi, con questo incontro, dobbiamo trovare le strade per andare oltre.

La donna deve accudire i figli e la famiglia, quindi, non è sempre fisicamente, o con la testa talvolta, al lavoro. Non è sempre disponibile a tutte le ore, ovviamente, e nemmeno per sempre (con la maternità può succedere che si debba assentare per un certo periodo dal lavoro; potrebbe doversi spostare perché deve accudire i familiari; se ha il bambino ammalato sta fisicamente al lavoro, ma pensa ovviamente al bambino con la febbre).

Si dice che la donna non sappia far squadra con altre donne. (Anche questa è un'altra delle caratteristiche ben discusse anche nello scorso seminario).

Non esistono infrastrutture sufficienti nell'attuale sistema di *welfare* a supporto della donna e della famiglia (dato che proprio oggi abbiamo anche il piacere di avere una rappresentante del Ministero, magari lei stessa ci dirà poi quali sono i programmi su cui si sta lavorando per eliminare questo enorme problema). Su questo argomento potremmo aprire un ampissimo dibattito.

La donna non arriva a "gestire" nell'attuale modello di lavoro, un modello maschile (fino a pochi anni fa c'erano solo uomini; ovviamente il sistema di gestione è basato sulle loro caratteristiche).

La donna non arriva a comandare; l'abbiamo appena detto, ancora oggi alcuni lavori non sono ambito della donna, ma dell'uo-

mo. Sappiamo che ancora sono moltissimi; per esempio, solo negli ultimi anni le donne accedono a studi che erano tipicamente maschili.

Quali sono i luoghi comuni che la donna subisce? Anche qui esiste un lungo elenco di situazioni che conosciamo, ma che ci dobbiamo oggi dire.

- La superiorità intellettuale;
- L'uomo è fisicamente più forte;
- L'uomo ha una maggior capacità organizzativa rispetto alle donne (anche questo è un vincolo che noi stesse molto spesso ci mettiamo);
- Sembra che la donna abbia maggior pazienza degli uomini;
- Sembra che le donne siano più flessibili;
- Ricordo la diversità di linguaggio tra uomo e donna e così via.

Abbiamo visto ancora un po' di "consuetudini", ma dobbiamo andare oltre, quindi verso il cambiamento. Che fare?

Innanzitutto, liberare la donna dai vincoli del passato significa offrirle l'opportunità di essere libera di usare le proprie risorse e di metterle in gioco a 360°. Per modificare il sistema esistente bisogna abbandonare i luoghi comuni recuperando la sensibilità, i valori ed i rapporti per soddisfare i nuovi bisogni sociali.

Immaginiamo questo all'interno dell'impresa che cosa vorrebbe dire; sappiamo, o immaginiamo, quali potrebbero essere tutti gli ostacoli da affrontare, ma sappiamo anche che questo è il compito più importante e che dobbiamo inventarci un nuovo modo di fare impresa. Inventarsi una nuova impresa significa inventare una nuova organizzazione che, necessariamente, dovrà essere diversa dal passato. Un'organizzazione che probabilmente oggi facciamo anche fatica ad immaginare. Per esempio, guardando alla flessibilità del lavoro, possiamo dire di avere oggi senza dubbio alcuni importanti strumenti, ma non sono sufficienti. Dovremmo inventarne altri e io credo che, fra quelli che stiamo oggi discutendo, si debba inventare ancora molto di più.

Stiamo strutturando forme contrattuali che rispondono ancora alla logica del passato, visto che si basano su formule di organizzazione del lavoro che non ci contemplavano completamente. Dovendo pensare alla nuova organizzazione del lavoro, credo si debba fare uno sforzo comune per pensare al nuovo (uno sforzo veramente sovrumano, per dare i termini della dimensione).

Un altro concetto all'interno dell'impresa che ancora non è cambiato è quello del successo. Sappiamo che l'impresa, che ha visto la presenza in particolar modo dell'uomo per ovvi motivi che non ripeto, si è sviluppata in particolar modo con le competenze specifiche dell'uomo: il potere, la forza, l'energia dimostrate in un certo modo. Ebbene, se vogliamo immaginare una donna a pieno titolo inserita nell'ambiente lavorativo, dobbiamo immaginare una



donna che usa le sue competenze diverse da quelle dell'uomo, quindi, una organizzazione del lavoro maggiormente coerente. Questo significa inventarsi un nuovo modo che va, necessariamente, al di là dei luoghi comuni che ho ricordato all'inizio.

Proprio ieri sera con Rita Zecchel dicevo che una delle mie caratteristiche è "il non essere competitiva" (giusto per dire quanto io stessa mi riconosca nello stereotipo), quindi, quando mi trovo in una situazione competitiva io lascio il campo, abbandono e mi dico: "perché vogliono fare a pugni?". A quel punto che dovrei fare? Auto-violentarmi in situazioni in cui non posso abbandonare? Io ritengo che il "valore" stia da un'altra parte e non certo nei pugni, però testimonia, con la mia esperienza, quanto queste situazioni siano assolutamente frequenti.

Altra considerazione: è necessario interpretare diversamente il ruolo della donna, della famiglia e di tutte le persone che sono state escluse da quel modello economico, sociale, culturale. Non sono solo le donne le "escluse", ma anche i giovani. Questi li abbiamo, in un certo senso, inseriti nel sistema d'istruzione fino ad un'età avanzata e per certi versi, così facendo, li abbiamo esclusi da una parte della vita (lavorativa, sociale, ecc.). Ancora, le persone diversamente abili, soprattutto nel nostro paese, sono escluse totalmente dal sistema.

Dobbiamo andare, quindi, verso la ricerca di un nuovo equilibrio di sistema ed inventare una nuova organizzazione del lavoro, una nuova economia.

Dobbiamo portare nella società i valori ed i nuovi bisogni (che, fra l'altro, stanno emergendo in maniera veramente eclatante e molto fortemente) riconoscendo identità, quindi, valore a queste nuove risorse che abbiamo escluso.

Credo che questo, riprendendo anche l'ottima relazione di S.E. Mons. Crepaldi, possa essere la chiave dello sviluppo futuro per una nuova società che possa avere un maggiore riconoscimento sia del valore economico, che sociale e culturale.

Devo però anche dire che sono fortemente preoccupata rispetto a questa volontà di rielaborazione del sistema lavorativo perché, in questo momento, non vedo una spinta in questo senso da tutte le diverse Organizzazioni. La stessa Confindustria deve fare ancora molto, ma tutte le altre parti che ne pensano? Mi riferisco al sistema politico, sociale, sindacale, imprenditoriale, culturale, artistico. È l'avvio di questa nuova propulsione, a mio avviso, la grande sfida che ci aspetta nell'immediato.

Il mio intervento parte da quello autorevole di Mons. Crepaldi perché la Dottrina Sociale della Chiesa (DSC) ci riscalda molto gli animi, oltre che indirizzarci nella vita e nel lavoro quotidiani. Ma raccoglierò anche alcune questioni che sono state sollevate all'inizio della nostra discussione perché in questi giorni si è svolto il Congresso internazionale, in Giappone, del sindacato mondiale, che ha affrontato alcuni dei temi di cui si parlava all'inizio: dalla fame nel mondo, ai lavoratori in difficoltà perché sottopagati, alle questioni dello sviluppo sostenibile, alla coesione sociale.

Tra le questioni di fondo del dibattito di stamattina c'è anche la condizione di difficoltà delle donne in molti paesi.

Io mi sono interessata molto recentemente di donne africane, donne che svolgono molto spesso lavoro informale e che altrettanto spesso non vengono pagate. Per loro, inoltre, c'è pochissima protezione della maternità e della salute legata alla maternità, al parto e subito dopo.

Quest'anno poi ricorrono i dieci anni dalla Conferenza Onu sulle donne di Pechino, e mentre parlavamo mi veniva in mente l'esperienza personale di quei giorni di settembre 1995. Con la celebrazione dei dieci anni da Pechino che avverrà a New York il prossimo marzo, quest'anno stiamo discutendo e analizzando che cosa è successo e cambiato in questi anni, quali progressi ci sono stati e quali sono ancora le difficoltà per l'avanzamento delle donne. Non posso dimenticare che nei giorni precedenti la Conferenza di Pechino, morirono decine di donne in una fabbrica della *Chicco* in Cina priva di sistemi di sicurezza, e ricordo che noi distribuimmo volantini, facemmo conferenze stampa organizzate anche in maniera clandestina, perché in Cina c'era anche un controllo su tutto quello che avveniva alla Conferenza mondiale delle donne. Racconto questo per tornare a parlare dello scarsissimo sviluppo della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro: questa tragedia colpì l'immaginario di tutti allora, proprio perché successe in una fabbrica della *Chicco*, che produce giocattoli per bambini, e nella quale trovarono al morte decine di donne intrappolate in un capannone.

Vorrei passare a parlare di responsabilità sociale delle imprese. Credo che questo tema abbia più livelli, come anche la dr.ssa Camusi ci sollecitava all'inizio. Sicuramente per generare responsabilità sociale dell'impresa questa non deve essere a base volontaristica dell'impresa ma deve esserci soprattutto il rispetto di regole internazionali e di assunti valoriali internazionali come il divieto del lavoro dei bambini, per esempio, che è sempre anche richiamato nella DSC, che è alla base anche della convivenza umana.

La seconda questione è che deve esserci anche un luogo della mediazione per attuare responsabilità sociale, e quindi, poiché anche la dr.ssa Camusi sollecitava il ruolo del sindacato, io credo che sia importante per generare e attuare responsabilità l'impegno del sindacalismo internazionale e nazionale e creare un luogo della mediazione locale dei soggetti e delle parti sociali, perché altrimenti è difficile generare e attuare responsabilità sociale. La contrattazione è uno strumento indispensabile per l'introduzione in azienda di strumenti e di politiche di responsabilità sociale.

Anche per far riprendere attenzione sulle questioni del territorio che si diceva all'inizio, noi avevamo molto creduto, e anche qui c'è un'opacità politica e di risorse oltre che di impostazione, alla concertazione nella questione dei patti territoriali che negli ultimi anni è stata assolutamente trascurata, avendo sottratto delle risorse anche economiche e quindi con un intento preciso di non dare spazio a quella che è appunto una dimensione locale come luogo di mediazione, come luogo di confronto e di incontro tra i vari soggetti, perché l'impostazione prevedeva di mettersi attorno a un tavolo, tra soggetti diversi: imprenditori, aziende, sindacati e istituzioni locali per creare non solo sviluppo, ma anche coesione sociale.

Ricordo che all'epoca abbiamo cercato di introdurre alcune questioni rispetto all'occupazione femminile, alla capacità delle donne di lavorare e di tenere insieme lavoro, famiglia e tutte le altre sfere della vita. In qualche caso ci siamo riusciti, ma ovviamente se questa sfera ha subito una battuta d'arresto generale, ancor di più lo hanno subito per i temi che interessano maggiormente le donne.

Intendo da qui lanciare un appello alle imprenditrici in particolare: si fa sicuramente pochissimo rispetto alla responsabilità sociale interna, cioè verso i soggetti delle aziende, perché secondo me un tema che deve diventare prima valoriale e poi possibilmente da attuare, è quello della maternità.

Nell'introduzione del bel librettino che faceva la dr.ssa si accenna a questo tema della flessibilità, del valore delle differenze all'interno delle aziende, dell'organizzazione diversa rispetto ai carichi familiari, noi invece dovremmo pensare che questa è una responsabilità sociale di tutti, cioè rendere possibile la maternità con il lavoro, e su questo in Italia si fa ancora abbastanza poco. Anche qui credo che noi come sindacalisti abbiamo delle responsabilità: all'interno delle organizzazioni sindacali ci sono pochissime donne nei tavoli di trattative o nei tavoli dirigenziali.

Perché le donne siano finalmente soggetti forti, devono esserci di più nei luoghi delle decisioni ma la loro scarsa presenza invece, è purtroppo un problema che abbiamo anche noi all'interno del sindacato. E come sindacato dobbiamo diffondere e dare attuazione a previsioni legislative importanti per le donne, penso per esempio

alla scarsa diffusione dell'art. 9 della legge. 53 sui congedi parentali, su cui ci sono pochissimi progetti.

E poi, ovviamente, dal momento che abbiamo detto che l'azienda non è una monade chiusa, il valore sociale della maternità va riconosciuto a tutti i livelli e quindi attuato a tutti i livelli nell'azienda, nel territorio, etc. In questo senso può essere lanciato – io ho avuto occasione più volte di parlare con la presidente dei giovani industriali e su questo mi pare che ci sia una sintonia – un grande patto tra le lavoratrici e le imprenditrici su questi temi importanti, mi piacerebbe moltissimo che in Italia potessimo fare uno sforzo comune come donne, da punti di vista diversi, da situazioni diverse su questo grande tema.

Io ringrazio ancora Don Paolo e tutto il suo ufficio per aver organizzato questo secondo appuntamento, che mi pare che stia diventando un appuntamento importante. Credo che aiuti tutti noi anche per attuare praticamente alcune cose che ci stiamo dicendo e, in questo caso, credo che generare responsabilità sociale comprenda un po' tutte le questioni che dobbiamo affrontare come società, come vivere in comune sia a livello internazionale, che nazionale e territoriale. Io credo molto che da questo tavolo possa uscire veramente un progetto forte, ma anche un sistema di valori, di politiche su questi temi e sugli argomenti di cui stiamo discutendo.

---

**Dr.ssa Mariangela Gritta Grainer**

Coordinatrice nazionale dei Comitati per l'Imprenditoria Femminile delle Camere di Commercio

Come convenuto nelle riunioni del tavolo di lavoro, questo intervento anticipa alcune riflessioni che emergono dal primo rapporto nazionale sull'imprenditoria femminile promosso da UnionCamere e dal Ministero delle Attività Produttive. Ho coordinato il lavoro del comitato scientifico costituito *ad hoc* e la stesura del rapporto stesso che è una iniziativa programmata dal Protocollo d'intesa (MAP-UnionCamere), di cui vi ho parlato già nello scorso seminario, che ha promosso la rete dei comitati per l'imprenditoria femminile attivati presso tutte le camere di commercio.

Il rapporto sarà presentato formalmente il 19 gennaio: avremo cura di invitare anche le persone che sono qui oggi, in questa autorevolissima sede.

Il rapporto è praticamente finito. Vi presento qualche anticipazione agganciandomi alle cose che diceva la dr.ssa Camusi.

In particolare mi interessa partire dalla riflessione sulla crisi della coesione sociale. Penso che il suo rilancio possa avvenire attraverso forti contenuti etici che rendano credibile la possibilità di

coniugare etica e sviluppo attraverso un paradigma fecondo come quello della responsabilità sociale.

Ne abbiamo parlato nei precedenti incontri. Ciò presuppone la messa in campo di un soggetto sociale di forte identità: le donne. Le donne che non contano ancora in modo corrispondente alla loro forza, ma non c'è dubbio che costituiscono un soggetto dinamico e forte come identità e come determinazione. Se guardiamo anche solamente ad alcuni dati socioeconomici (relativi al rapporto delle donne con lo studio, con il lavoro e con la maternità) possiamo sostenere che persistono, rispetto al *trend* degli ultimi anni, vitalità e dinamismo della componente femminile nel panorama economico e sociale. Le donne si confermano una forza, una risorsa per lo sviluppo economico, sociale e culturale del nostro Paese in grado di produrre nello sviluppo un elemento di inedita qualità sociale. Certo occorre dar "credito" alle donne, investire su di loro.

Il titolo "generare responsabilità", dato a questo incontro credo che voglia dire questo. Fare leva sulla esperienza e sulla attitudine delle donne alla cura, intesa in senso ampio e forte (*cura* come sostantivo esteso, nel senso di *prendersi cura*, occuparsene) e far sì che questa attitudine possa essere messa in campo nei confronti del mondo: questa mi pare la cosa che vogliamo dire. Per accelerare la soluzione di quei problemi che Mons. Tarchi proponeva alla nostra riflessione in apertura del seminario ricordandoci la Conferenza di Buenos Aires, il rapporto della FAO: problemi che ci riguardano, riguardano tutti noi, in particolare noi che viviamo in questo occidente opulento.

Questa è l'idea: mettere in campo un soggetto forte, fare leva su un soggetto che possa modificare la cultura dello sviluppo e quindi i suoi paradigmi.

In questo rapporto io ho trovato delle conferme e anche qualche delusione.

Questo primo rapporto nazionale sull'imprenditoria femminile formula un quadro aggiornato dell'universo imprenditoriale femminile integrato con il sistema produttivo e sociale, oltre che "elaborare" i dati statistico-quantitativi dell'Osservatorio dell'Imprenditoria femminile attivato dall'UNIONCAMERE attraverso INFOCAMERE con dati aggiornati ogni sei mesi a partire dal dicembre 2002.

L'indagine si è svolta attraverso la somministrazione con metodologia CATI di un questionario di rilevazione distribuito ad un campione di imprese femminili e non femminili (selezionate sull'intero territorio nazionale) individuato con criteri scientifici, statisticamente valido e capace di rendere significative sul piano nazionale le elaborazioni dei dati.

La valutazione e il confronto delle risposte delle imprese femminili e di quelle "non femminili", costituisce uno degli aspetti più innovativi del Rapporto.

Si tratta di un percorso cognitivo complesso e per certi versi inedito che non privilegia il femminile né si propone una lettura separata dell'imprenditoria femminile bensì sceglie un'ottica di genere.

Ottica di genere nel senso di dare attenzione a soggetti femminili e a quelli non femminili facendo emergere le eventuali differenze dall'analisi e dal confronto delle risposte a medesimi quesiti.

L'imprenditoria femminile, dunque, analizzata in modo non isolato, separata da quella non femminile con un duplice intento:

- fare emergere, se esiste, uno stile imprenditoriale "differente";
- ricercare elementi comuni ma anche di reciprocità, di dialettica costante tra i due generi.

Il rapporto sulla imprenditoria femminile è stato integrato con una indagine relativa ai primi quattro bandi della legge 215.

Questo rapporto illuminando il mondo dell'impresa ha confermato che la presenza femminile nel mercato del lavoro, pur tra luci ed ombre, costituisce la principale dinamica che ha investito la domanda di lavoro in termini di quantità e qualità nell'ultimo decennio (ma anche da prima).

Segnala come la scelta delle donne di affermarsi nel lavoro senza rinunciare alla maternità è ancora faticosa e pesante perché la maternità è ancora troppo considerata un "costo" (pagato in primo luogo dalle donne e dalle imprese) e troppo poco una risorsa per tutti (*l'Italia ha il più basso tasso di natalità nel mondo*).

Evidenzia come il marcato innalzamento dei livelli di scolarizzazione (accompagnato anche a percorsi formativi che hanno cominciato a mettere in comunicazione i mondi della istruzione, della formazione, del lavoro) sia direttamente proporzionale alla crescita delle imprenditrici e anche alla possibilità che un ulteriore aumento delle donne protagoniste attive dello sviluppo possa introdurre nello sviluppo stesso elementi di inedita qualità sociale oltre che contribuire alla sua ripresa.

Questi gli elementi salienti, luci ed ombre, che consentono di tracciare un "identikit" dell'imprenditrice.

- Il tasso di femminilizzazione delle imprese è ancora basso nel nostro Paese (il 23,5% con un picco al sud 26,5%).
- La galassia delle imprese femminili non si discosta dalle caratteristiche generali delle imprese dentro uno sviluppo "diffuso" (micro e piccole in prevalenza).
- Sono più numerose le imprese individuali e quelle di società di persone in coerenza con una tipologia d'impresa che rivela, insieme a maggiore determinazione e impegno, elementi di fragilità. Soffrono infatti di più l'attuale congiuntura economica.

- Il 40% segnala il sistema dei mass media come canale di informazione prevalente (quasi quattro volte più delle imprese non femminili).
- La rete familiare emerge come fondamentale per le donne che fanno impresa non solo come “supporto” e aiuto concreto ma anche come fattore di successo, specie per quanto attiene a rapporti “paritari” con il partner.
- Anche l’accesso al credito è più problematico specialmente per quanto attiene alle garanzie patrimoniali richieste.
- Le imprenditrici segnalano con evidenza il nodo cruciale della “conciliazione” tra i diversi tempi della vita (lavoro, famiglia) ma evidenziano al contempo meno flessibilità dei loro colleghi nella organizzazione d’impresa.
- Esprimono maggiore propensione alla intercambiabilità dei ruoli ma anche alla collaborazione e coinvolgimento nelle decisioni dell’insieme delle risorse umane.
- Hanno più considerazione della innovazione d’impresa (come gli uomini però, all’80%, non vi investono nell’ultimo anno) anche se affidano un ruolo scarso alle nuove tecnologie e utilizzano poco il commercio elettronico.
- Sono poco propense alle certificazioni di qualità e conoscono poco la SA8000 (Social Accountability 8000) anche se esprimono grande attenzione agli “effetti” della produzione sull’ambiente. Dato confermato anche dal considerare punti di forza, di successo della propria impresa la qualità del servizio e l’attenzione al cliente. Le imprenditrici sono attente in una percentuale tripla, rispetto agli uomini, agli effetti della produzione sull’ambiente e sulle persone. Questo è un dato importante: le donne sentono con maggiore intensità la preoccupazione che la produzione abbia effetti negativi sull’ambiente e sulle persone. Un dato che ci indica anche una strada: la responsabilità sociale non come una moda, ma come esercizio di responsabilità, un’etica praticata piuttosto (o non solo) che certificata.
- Un dato ancora nuovo: le donne sentono più degli uomini la pesantezza della burocrazia. Questo dato della burocrazia che pesa sul mondo dell’impresa, un dato conosciuto, si sente in modo più spiccato da parte delle imprenditrici, e questo ha che fare con un rapporto diverso con i tempi, con gli spazi, con una serie di ambiti in cui comunque le donne si trovano a lavorare.

L’identikit dell’imprenditrice in sintesi, dunque, è quello di una donna in cui persistono elementi teoricamente contrapposti ma che coesistono e stanno alla base di un continuo, progressivo aumento in quantità e qualità delle donne che fanno impresa in un contesto complessivo poco propenso alla innovazione e alla qualità.

L'imprenditrice che emerge è convenzionale e statica ma anche innovativa e dinamica; tradizionale e conservatrice ma anche moderna ed esploratrice.

Se considerata rispetto alle sue aspettative oltre che alle sue caratteristiche esprime anche qui ambivalenza, un po' sospesa tra sogno e realtà.

Appare dotata di realismo innovativo (sviluppo sostenibile...), di feconde intuizioni (la conciliazione...) che non sempre riescono a trovare realizzabilità, di uno stile cooperativo, attento alla vita quotidiana, alla conservazione e valorizzazione dell'ambiente.

C'è uno stile "differente" che emerge ed avanza ma che ancora non è un "modello".

Tutto ciò sollecita politiche e interventi che assecondino i trend positivi e che si operi sui nodi che ancora ostacolano il massimo sviluppo e utilizzazione delle risorse femminili nel quadro di uno sviluppo economico, occupazionale e sociale del Paese più equo, armonioso e solidale.

Investire energie, risorse, impegni sulle donne, puntare su di loro può consentire di avviare un nuovo patto fondato sulla solidarietà tra donne e uomini, tra madri e padri, figlie e figli, tra regioni ricche e regioni povere; tra chi ha i soldi e non li investe e chi ha la capacità di iniziativa economica e sociale e chiede di essere sostenuto.





# Considerazione conclusiva (e di rilancio)

Prof. MICHELE COLASANTO

Docente ordinario di Sociologia - Università Cattolica di Milano

Se ha senso tentare di offrire qualche considerazione di sintesi, all'interno di quello che è stato proposto come un percorso attorno ai temi che possono essere collegati ad una lettura al femminile della figura e del ruolo dell'imprenditore, questo senso sta nell'evidenziare il valore aggiunto di questo incontro nel generare la responsabilità sociale e nell'individuare una prossima tappa.

La continuità e soprattutto la coerenza tra ciò che è stato identificato come specifico delle donne che "fanno" impresa, anche in qualche sua ambivalenza, a dire il vero, e ciò che viene chiamato responsabilità sociale dell'impresa stessa, sono apparse evidenti. Non a caso è stato ampio il consenso sul termine, soggettivo, del "generare responsabilità": il suo significato andrebbe oltre l'accettare, il condividere, il promuovere, il valorizzare...

Questa relazione che già la ricerca empirica tende a stabilire tra dimensione etica dell'imprenditore e pratiche di responsabilità sociale, ora si conferma come espressione della cultura e della vita di lavoro e non lavoro delle imprenditrici, la loro propensione all'inclusività (e non alla reciproca esclusione) tra famiglia e professione, l'opzione verso una visione cooperativa delle relazioni di lavoro e con l'ambiente (piuttosto che conflittuale), non preoccupata particolarmente delle prerogative e delle gerarchie che ad essi si riconnettono. Va da sé che questa è una rappresentazione necessariamente schematica, o meglio un idealtipo rispetto ad un complesso di esperienze dove il conflitto non è assente (né peraltro è temuto), le rigidità non mancano, i vantaggi personali e familiari di una determinata condizione sociale appaiono costituirsi come fattore non irrilevante di facilitazione. Resta poi il problema di identificare comunque una linea di demarcazione tra lavoro autonomo e impresa come organizzazione, ovvero caratterizzata almeno da gradi significativi di complessità sotto il profilo del rapporto con il mercato e la struttura occupazionale.

Non a caso, del resto, il limpido intervento iniziale sulla diffusione della responsabilità sociale in Italia si riferisce a indicatori come la sensibilità ambientale, l'adeguamento alla norma sulla salute e la sicurezza, l'impatto delle iniziative assunte e l'impegno sociale delle aziende.

Quel che però conta constatare è che le azioni che costituiscono la responsabilità difficilmente possono essere ricomprese in

categorie esaustive, né essere interpretate in chiave normativa, cioè come adempimento di ordine normativo. Per meglio dire, non c'è dubbio che la responsabilità sociale non possa essere neppure immaginata a prescindere dai presupposti di legalità che deve caratterizzare anche l'agire di impresa: perché non c'è un'etica aziendale (una *business ethics*) e un'etica personale e sociale diversa e distinta; e perché nello iato clamoroso tra comportamenti illegali (speculazioni finanziarie, utilizzo di manodopera in violazione dei diritti sindacali, sfruttamento del lavoro minorile...) e presenza, in particolare, di bilanci sociali, stanno alcune delle più evidenti forme di delegittimazione della responsabilità sociale stessa.

Ma il senso di quest'ultima sembra sempre più allargarsi con la capacità di agire per se stessi e per gli altri; di agire cioè secondo una prospettiva di ecologia ambientale e umana; e quindi un senso che non può essere disgiunto dal destino personale e sociale della comunità in cui si vive, e che assume un significato che deriva dalla presenza o assenza di sviluppo.

Sotto questo profilo, è evidente che la responsabilità sociale alla fine ha significato reale se è in grado di essere ricondotta a categorie di organizzazione e gestione dell'impresa; e si fa cultura diffusa e consapevolezza di tutto ciò che essa comporta, e desiderio di "rispondere" (come nell'etimologia della responsabilità) a questa attesa.

In questa direzione, il seminario di studio offre ulteriori conferme e insieme valore aggiunto, sia sotto il profilo della definizione dei termini del problema sia sotto quello della conoscenza delle esperienze in atto, sia ancora sotto quello dei nodi che vanno comunque affrontati insieme alla consapevolezza delle forti difficoltà che continuano a sussistere.

Quanto emerso a proposito delle indicazioni della Dottrina Sociale della Chiesa è per più di un aspetto confortante, perché mette in evidenza un percorso concettuale che non contraddice la realtà, anzi mostra una convergenza, in una certa misura almeno, tra principi e processi in atto.

Se da un lato non è in discussione il mercato (che in ogni caso è un complesso normativo) e neppure lo è il profitto come "indicatore del buon andamento dell'azienda", dall'altro le tre nuove dimensioni dell'impresa, ovvero l'immaterialità, la relazionalità, la socialità, così come sono stati definiti nell'intervento di S. E. Mons. Crepaldi, suggeriscono una non contraddizione, se non una convergenza verso un'idea di organizzazioni aperte che vivono di reciprocità con il contesto ambientale e sociale e valorizzano come "risorsa" cruciale gli "uomini del lavoro", per usare un'espressione della *Laborem exercens*.

La responsabilità sociale si pone in diretta continuità con queste indicazioni, a patto che non la si voglia collocare in schemi

pre-costituiti, anche di carattere normativo (per quanto una legislazione di sostegno non è impropria ed è presente, come è noto, negli stessi orientamenti della Commissione dell'Unione Europea); e la si interpreta più come un processo composito, non esente, come si è già rilevato, da discontinuità e difficoltà, ma comunque, pur variamente configurato, segno di un percorso verso una concezione (e una pratica) espressione della possibilità (è volontà) di dare senso, e un orizzonte valoriale, alla sfera economica e produttiva.

D'altra parte, tutta la riflessione più recente delle scienze sociali tende a leggere i grandi cambiamenti in atto da un lato come presa di coscienza delle diseguaglianze e delle contraddizioni tra i popoli e dentro i popoli, ma anche delle interdipendenze che emergono con la globalizzazione; e dall'altro come esigenza in direzione di un'umanizzazione di tutti gli aspetti della società civile che pone al centro la persona e la sua vita.

Le esperienze presentate nel corso del Seminario di studio sono di per sé frammenti, rispetto a questa visione, ma non incoerenti né privi di significato: possono essere considerati una proiezione nella quotidianità di questa visione, che le donne imprenditrici sembrano avvertire come impegno particolare.

L'esperienza della Regione Toscana ci dice che la strada della "certificazione", in ordine alla responsabilità sociale, vede particolarmente sensibili, nelle imprese, i soggetti femminili. Le donne rappresentano anche una componente non irrilevante nel processo di crescita di quella particolare forma di imprenditorialità che è la cooperazione sociale, un terreno di attività non esente da criticità, ma di per sé orientata a creare un valore aggiunto in ordine alla possibilità di generare e rafforzare legamenti sociali. La promozione di nidi aziendali è a sua volta interpretabile come un tentativo di porre il fare impresa in relazione con il servizio della vita, così come le esperienze di micro-credito e di prestito d'onore a favore delle donne costituiscono un atto di promozione e tutela della parità, ma anche un campo di prova dell'interesse delle donne a misurarsi sul terreno dell'imprenditorialità. Un impegno che va testimoniato e promosso anche rispetto al livello associativo, dove ancora, invece, non appare raggiunto l'obiettivo di una rappresentatività coerente con la crescita delle imprese al femminile nel nostro paese.

Insieme a questi, tra quelli che l'esperienza suggerisce come specificamente legati al mondo femminile, vi sono altri ambiti di responsabilità che vedono donne imprenditrici impegnate in azioni nei confronti dei dipendenti andando oltre la normativa nella tutela della maternità, o in termini di sostegno verso le politiche sociali locali.

Più in generale, emergono interessi e sensibilità verso gli interventi formativi di management che si collegano alla responsabilità sociale, o verso quelle forme di impegno economico e produttivo.

vo in qualche modo profetiche, ma vitali, che costituiscono l'economia di comunione.

Sullo sfondo resta il problema della trasferibilità delle esperienze di responsabilità sociale, la loro diffusione, che, proprio perché impossibile da legare a schemi normativi, sollevano il problema del modello complessivo di sviluppo, come è stato rilevato. E non è questo un problema astratto. Su di esso si stanno misurando le economie mondiali, quando si confrontano sui modelli in cui tendono ad iscriversi e nei fattori di concorrenzialità che privilegiano. È noto, infatti, il confronto tra neoliberalismo ed economie "renane", o centro europee, attente alla coesione sociale quanto il primo è attento alla competizione e al merito individuale; così come evidente è oggi il confronto tra i sistemi produttivi occidentali, caratterizzati da sistemi di protezione sindacale accettati e consolidati, ed economie asiatiche, dove i rapporti di lavoro sono segnati da sfruttamento o anche da un neo paternalismo coerente peraltro con la cultura diffusa.

Accanto al modello di sviluppo, resta il tema aggredito ma non ancora risolto della condizione della donna anche in società come la nostra: società che da un lato tendono a femminilizzarsi, come avviene nel caso dell'istruzione, e dall'altro ancora permangono discriminanti, come avviene allo stesso mondo del lavoro, e comunque caratterizzate da vischiosità culturali che (ma pure sempre meno) pongono in capo alla donna la responsabilità della vita quotidiana della famiglia.

In questa prospettiva, alcuni temi si propongono ormai con forza. Rispetto allo sviluppo, ciò che viene chiamato capitale sociale, la sua formazione, la sua riproducibilità, il rapporto con la qualità della società civile e con la crescita di quella che viene chiamata economia civile, rappresenta un modo importante, anche dal punto di vista della responsabilità delle istituzioni di governo. Rispetto alle contraddizioni della condizione femminile, il problema dell'occupazione e della disoccupazione delle donne, i fattori che la determinano, costituiscono un ulteriore nodo cruciale. Un terzo nodo, pur spiccio, ma solo all'apparenza, sempre con riguardo alle donne, è quello delle condizioni di lavoro, la sua organizzazione, la possibilità di una sua (ri)conciliazione con la vita di non lavoro delle donne (e degli uomini).



# S tralcio del Primo Rapporto Nazionale sulle Imprese Femminili "imprese in genere"

Promosso dal Ministero delle Attività Produttive e Unioncamere.  
Realizzato a cura di AsseforCamere

## Premessa

Questo primo Rapporto nazionale sull'Imprenditoria Femminile si propone di formulare un quadro aggiornato dell'universo imprenditoriale femminile integrato con il sistema produttivo e sociale, oltre che di elaborare i dati statistico-quantitativi dell'Osservatorio dell'Imprenditoria Femminile attivato da Unioncamere attraverso Infocamere con dati aggiornati ogni sei mesi a partire dal dicembre 2002.

Il Rapporto, oltre a presentare innovativi elementi quantitativi, fornisce elementi qualitativi utili:

- per esplorare gli aspetti strutturali e di funzionamento delle nuove *combinazioni produttive promosse da donne*, mettendone in luce punti di forza o di debolezza;
- per acquisire dati per la programmazione delle politiche a supporto delle imprese femminili e dei loro bisogni emergenti, anche con riferimento al rapporto impresa/sviluppo economico-sociale locale, oltrechè nel rapporto impresa/famiglia.

Il Rapporto si basa su un'indagine di campo svolta attraverso la somministrazione, con metodologia CATI, di un **questionario** distribuito ad un campione di imprese femminili e non femminili (relativo all'intero territorio nazionale) individuato con criteri scientifici, statisticamente rappresentativo e capace di individuare, sul piano nazionale, le caratteristiche dell'universo di riferimento.

La valutazione e il confronto delle risposte delle imprese femminili e di quelle non femminili costituiscono gli aspetti più innovativi del Rapporto.

Si tratta, quindi, di un percorso cognitivo complesso e per certi versi inedito, che non privilegia il femminile, né si propone una lettura separata dell'imprenditoria femminile, bensì vuole un'esame della situazione imprenditoriale in un'ottica di genere.

**Ottica di genere** nel senso di dare attenzione a soggetti femminili e a quelli non femminili facendo emergere le eventuali differenze dall'analisi e dal confronto delle risposte a medesimi quesiti.

L'imprenditoria femminile, dunque, analizzata in modo non isolato, separata da quella non femminile con un duplice intento:

- fare emergere, se esiste, uno stile imprenditoriale *differente*;
- ricercare elementi comuni di reciprocità e di dialettica costante tra i due generi.

Il Rapporto sull'Imprenditoria Femminile è arricchito da un'indagine relativa ai primi quattro Bandi della Legge 215/92 con l'obiettivo di monitorarne l'impatto anche al fine di individuare interventi che rendano la legge medesima più efficace, attraverso misure e azioni adatte a promuovere e sostenere l'imprenditoria femminile con una particolare attenzione al consolidamento d'impresa, all'innovazione, alla qualità.

La prima parte di questa indagine consiste nella lettura qualitativa dei dati quantitativi che il MAP e le Regioni hanno a disposizione e sui quali è stato possibile elaborare dati e tabelle riguardanti i quattro Bandi.

La seconda parte presenta i risultati della somministrazione con metodologia CATI di un questionario di rilevazione a un campione di imprese scelto tra quelle ammesse a finanziamento nei quattro Bandi, tenendo conto del fatto che il quarto ha presentato significative novità prima fra tutte il cofinanziamento delle Regioni e la parziale semplificazione delle procedure.

Il campione analizzato comprende imprese dei diversi "universi": imprese finanziate, non finanziate ma ammesse, finanziate e revocate, finanziate che hanno però rinunciato.

Un campione così articolato consente (oltre che di verificare se ci sono differenze tra imprese "215/92" e le altre) di *illuminare*:

- quale sia la situazione delle imprese femminili "215/92" ad oggi (quelle finanziate e quelle no);
- in che misura abbiano influito i diversi criteri di assegnazione del punteggio sulle graduatorie;
- in che misura la Legge 215/92 sia stata efficace nella selezione di progetti d'impresa credibili, forti e innovativi o se sia necessario costruire una diversa griglia di accesso;
- in che misura la legge possa e/o debba essere migliorata nella sua applicazione (tempi, procedure, tipologia delle risorse erogate...)

L'attività imprenditoriale rappresenta per le donne uno sbocco lavorativo in grado di fornire in molti casi elementi significativi di gratificazione sotto il profilo professionale, nonché sul piano del raggiungimento di una compiuta autorealizzazione dal punto di vista personale e culturale.

È vero, d'altro canto, che esistono una serie di fattori che ostacolano e/o rendono aspro il rapporto delle donne con il lavoro e difficoltosi i percorsi professionali delle imprenditrici. Il forte pro-

cesso di scolarizzazione femminile che ha caratterizzato gli ultimi 20 anni, con evidenti migliori successi delle donne rispetto agli uomini (quantità, durata degli studi, punteggi), la pressione straordinaria delle donne sul mercato del lavoro, la crescita imponente delle lavoratrici autonome, delle professioniste e delle imprenditrici, non hanno eliminato i condizionamenti storico-culturali-operativi che ancora non consentono alla risorsa femminile di sviluppare tutte le sue potenzialità.

Individuare le ragioni della persistenza di questo gap è un obiettivo di questo Rapporto.

Dalle numerose ricerche, indagini per lo più di carattere empirico e/o concentrate su campioni esclusivamente femminili, emergono molte considerazioni, alcune delle quali si vogliono sottolineare.

La presenza della componente femminile all'interno della realtà imprenditoriale si caratterizza in ogni modo per l'esistenza di trend di crescita significativi in termini sia quantitativi che qualitativi nonostante la persistenza di un diffuso clima di pre-giudizio che ancora condiziona l'accesso delle donne a un ruolo dirigenziale di responsabilità imprenditoriale.

L'aspirazione all'autonomia ed indipendenza, alla qualità del lavoro, all'acquisizione di margini di maggiore libertà e di controllo diretto sul proprio lavoro e sulla propria vita, ad un riconoscimento sociale, sono sempre più alla base delle scelte e dei percorsi che accompagnano l'ascesa delle imprenditrici.

Alla tipologia dell'imprenditrice "per necessità" (impossibilità di trovare un lavoro dipendente e un reddito conseguente) si affiancano e crescono altre due tipologie: "per opportunità" (spesso legata ad una tradizione familiare) e "per scelta". È così che, pur permanendo la figura dell'imprenditrice con un'origine di "casalinga", si affacciano figure nuove (con esperienze di lavoro dipendente alle spalle e/o direttamente come prima scelta dopo gli studi).

Il pieno dispiegamento delle opportunità professionali delle imprenditrici è rallentato dall'obiettivo difficoltà che le donne incontrano nel conciliare il lavoro con le esigenze della vita privata e familiare ancora quasi esclusivamente a loro delegata.

L'incremento del peso ricoperto dalle aziende condotte da donne nel panorama imprenditoriale emerge come un'opportunità in grado di influire positivamente sull'evoluzione complessiva del tessuto socio-economico del nostro Paese.

"Fare impresa" al femminile appare un fattore decisivo per consolidare e orientare in termini positivi l'insieme del tessuto connettivo del sistema di imprese presenti sul territorio. La possibilità di valorizzare, sviluppare alcune predisposizioni e qualità che ca-

ratterizzano l'universo femminile (più ancorato alla vita quotidiana ma insieme più proiettato al futuro; dove innovazione e conservazione, modernità e tradizione, impazienza e pazienza, coesistono) può favorire la crescita della creatività imprenditoriale, la capacità di fronteggiare gli imprevisti, la propensione ad operare insieme con i propri collaboratori.

Emerge l'importanza di acquisire dati ed informazioni utili a individuare i bisogni emergenti delle imprese femminili, gli aspetti e le caratteristiche che contraddistinguono l'imprenditoria femminile immersa nella realtà dell'insieme del sistema imprenditoriale e dello sviluppo complessivo del Paese.

Questo Rapporto si propone come un contributo a questa conoscenza che è preliminare se si vuole consolidare il bagaglio conoscitivo relativo agli aspetti strutturali e al funzionamento delle iniziative di carattere produttivo promosse da donne, evidenziando l'esistenza dei punti di forza e delle aree di criticità; se si vuole altresì operare per costruire una gerarchia delle esigenze che emergono nell'evoluzione dei rapporti tra impresa e sviluppo e tra impresa e famiglia, tra i tempi dei lavori e i tempi della vita.

La formulazione di un quadro aggiornato dell'universo imprenditoriale femminile integrato con il sistema produttivo e sociale, inteso nelle sue diverse articolazioni, rappresenta uno strumento decisivo per definire politiche appropriate di programmazione economica e realizzare politiche mirate, efficaci, trasversali e non solo specifiche, di promozione e di sostegno allo sviluppo dell'imprenditoria femminile. Tale questione è connessa con una strategia innovativa di incentivi alle imprese (tipologia e caratteristiche degli strumenti utilizzati, criteri di selezione e priorità che regolano l'erogazione degli incentivi, modalità di definizione delle agevolazioni).

Ci si riferisce ad un insieme di problematiche organicamente correlate con le modalità di applicazione delle normative che regolano il settore e con i parametri di valutazione fin qui utilizzati, in riferimento ai risultati ottenuti e alle prospettive esistenti.

L'idea è di sollecitare una cultura innovativa, un'attitudine alla sperimentazione di percorsi che, esaltando il confronto "di genere", si muovano in ambiti non solo degli incentivi economici ma si estendano alla dotazione dei diversi territori di una rete di servizi alle imprese e di sostegno e promozione alle famiglie e alle persone.



L'indagine si propone di individuare e di descrivere le **due parzialità** che contraddistinguono le esperienze maturate dalle imprese analizzate sottolineando non solo gli elementi **differenti**, ma anche quelli **convergenti** che hanno caratterizzato nel tempo i percorsi compiuti sia dalle imprese femminili che dalle altre imprese.

Per questa ragione il campione di imprese analizzato comprende per il 50% aziende condotte da imprenditrici e per l'altra metà da imprese non femminili in base alla classificazione utilizzata dall'Osservatorio dell'Imprenditoria Femminile.

Tre sono gli "universi" analizzati e che sono stati studiati con particolare cura: quello relativo alla **struttura economico-organizzativa dell'impresa**; quello relativo al suo **rapporto con lo sviluppo complessivo**, quello relativo ai **diversi tempi (e attenzioni) della vita e dei lavori**.

Gli obiettivi più importanti della ricerca sono stati finalizzati a raccogliere notizie ed elementi di conoscenza relativi alle esperienze imprenditoriali compiute dall'insieme delle unità oggetto di indagine:

- **la fase di avvio dell'attività** è stata analizzata focalizzando l'attenzione sulle motivazioni all'origine della decisione di avviare un'impresa, cercando di individuare anche gli strumenti informativi e le strutture di consulenza utilizzate; si è anche proceduto ad acquisire informazioni sulle principali difficoltà incontrate, i capitali investiti e le fonti di finanziamento cui si è fatto eventualmente ricorso;
- una serie di informazioni mirate hanno consentito di disegnare la **struttura organizzativa delle imprese** in termini di dimensioni, numero di addetti e modalità contrattuali utilizzate; sono state inoltre raccolte notizie ed elementi di conoscenza sulla propensione alla effettuazione di interventi innovativi, sia per ciò che attiene i processi produttivi che per la tipologia dei prodotti offerti, e l'entità degli investimenti destinati a tale scopo;
- le caratteristiche dei **mercati di riferimento dei prodotti e/o dei servizi offerti** dalle imprese sono stati analizzati sul piano dell'articolazione geografica e territoriale, per ciò che attiene la distribuzione e il peso assunto dall'insieme dei clienti, mettendo in evidenza i punti di forza che contraddistinguono la presenza sul mercato delle imprese e dei loro prodotti;
- il **grado di sensibilità sociale delle imprese** è stato monitorato verificando il livello di attenzione rispetto alle tematiche ambientali, la promozione di iniziative sociali sul territorio e la capacità di risposta alle esigenze poste dai consumatori;
- i criteri che regolano l'**organizzazione del lavoro nelle aziende** sono stati analizzati tenendo conto del livello di flessibilità esistente nell'assegnazione dei ruoli e delle funzioni, delle modalità con cui si definiscono i processi decisionali, della tipologia e delle

- caratteristiche degli orari di lavoro, oltre che dei servizi e benefit eventualmente previsti per il personale;
- l'andamento del fatturato e del giro di affari è stato studiato in considerazione dei trend realizzati negli ultimi intervalli, delle forme di indebitamento cui si è ricorso e degli eventuali periodi di crisi aziendale attraversati;
  - le valutazioni formulate sul grado di soddisfazione rispetto all'attività svolta e sugli aspetti ritenuti determinanti al fine del raggiungimento degli obiettivi aziendali hanno contribuito a fornire un quadro dei giudizi espressi dagli imprenditori/imprenditrici sulle esperienze realizzate e sul ruolo ricoperto;
- sono stati infine analizzati i percorsi professionali pregressi dei rappresentanti delle imprese e i rapporti esistenti tra tempi dedicati al lavoro e spazi finalizzati alla famiglia e al tempo libero

### 1.1 Il quadro strutturale dell'imprenditoria femminile

L'analisi dei dati relativi alla consistenza delle imprese attive partecipate in prevalenza da donne al dicembre 2003 mostra come, con 1.174.543 strutture di impresa, la componente femminile alla fine del 2003 rappresenti il 23,5% del totale delle imprese attive in Italia che, alla stessa data, sono conteggiate in 4.995.738.

La distribuzione delle imprese sul territorio (Tab.1.1) contestualizza, in termini di valori assoluti e di percentuale di partecipazione femminile, l'universo a cui si fa riferimento nel presente rapporto.

Tab 1.1 - Consistenza delle imprese per regione e ripartizione geografica

REGIONI E RIPARTIZIONI GEOGRAFICHE	IMPRESE TOTALI	IMPRESE FEMMINILI	IMPRESE FEMMINILI SU TOTALI (val. %)
VALLE D'AOSTA	12.710	3.438	27,0
PIEMONTE	403.789	97.049	24,0
LOMBARDIA	771.801	153.755	19,9
LIGURIA	136.463	36.128	26,5
<b>Italia Nord Occidentale</b>	<b>1.324.763</b>	<b>290.370</b>	<b>21,9</b>
FRIULI-VENEZIA GIULIA	101.851	24.764	24,3
TRENTINO-ALTO ADIGE	99.357	20.119	20,2
VENETO	449.932	93.423	20,8
EMILIA-ROMAGNA	415.251	82.695	19,9
<b>Italia Nord Orientale</b>	<b>1.066.391</b>	<b>221.001</b>	<b>20,7</b>
TOSCANA	346.126	81.999	23,7
MARCHE	155.459	36.391	23,4
UMBRIA	80.325	20.688	25,8
LAZIO	351.063	91.539	26,1
<b>Italia Centrale</b>	<b>932.973</b>	<b>230.617</b>	<b>24,7</b>

*continua a pagina seguente*

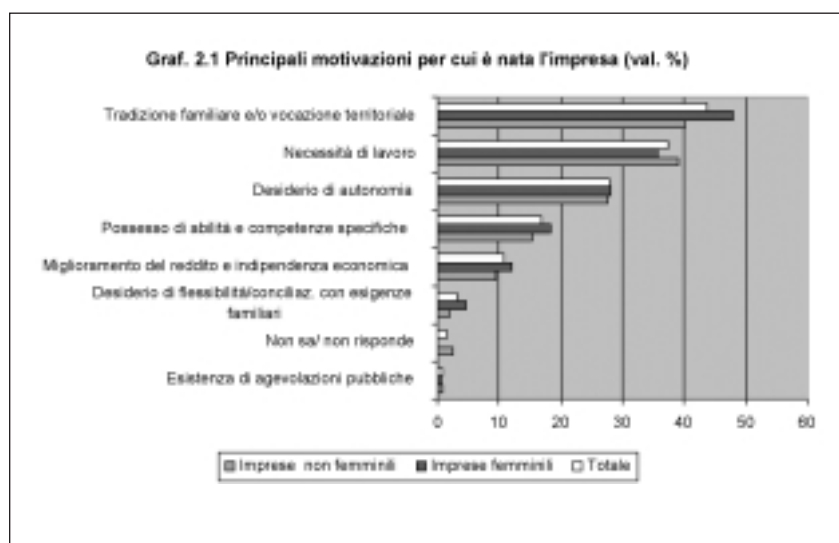
continua da pagina precedente

ABRUZZO	127.625	36.099	28,3
MOLISE	33.187	10.727	32,3
CAMPANIA	441.035	122.100	27,7
PUGLIA	337.402	80.499	23,9
BASILICATA	56.025	16.732	29,9
CALABRIA	149.653	36.909	24,7
<b>Italia Meridionale</b>	<b>1.144.927</b>	<b>303.066</b>	<b>26,5</b>
SICILIA	383.617	95.518	24,9
SARDEGNA	143.067	33.971	23,7
<b>Italia Insulare</b>	<b>526.684</b>	<b>129.489</b>	<b>24,6</b>
<b>TOTALE</b>	<b>4.995.738</b>	<b>1.174.543</b>	<b>23,5</b>

Fonte: Osservatorio dell'Imprenditoria Femminile, Unioncamere – Infocamere

## 2.1 Le motivazioni

Come evidenziato dal grafico successivo (Graf. 2.1), la **tradizione familiare** è considerata la prima motivazione di avvio dell'impresa, in modo più marcato tra le imprenditrici (47,9%) rispetto alle imprese non femminili (40,1%). Tra le altre motivazioni prevalenti, si segnala la **necessità di lavoro** seguita dal **desiderio di autonomia**, dal **possesso di abilità specifiche** e dalla **necessità di indipendenza economica e di miglioramento del reddito**. Non si evidenziano particolari differenziazioni di risposte tra imprese femminili e non femminili. Il **desiderio di flessibilità e di conciliazione con i tempi della vita e con le esigenze familiari** appare un tema più sentito per le imprese femminili anche se non prevalente rispetto al complesso delle motivazioni.



Fonte: Elaborazione AsseforCamere su Indagine MAP – Unioncamere, 2004

Incrociando il dato con le ripartizioni geografiche si evidenzia un'area del bisogno (necessità di lavoro) maggiormente concentrata nel Mezzogiorno: nelle Isole, in particolare, risulta essere la prima motivazione (47,0%), con un valore ancora più accentuato tra le imprese non femminili (56,4%). Nel Nord in genere e nel Nord Ovest in particolare la necessità economica (22,1%) è posta in secondo piano rispetto al desiderio di autonomia (40,7%). Tra le imprenditrici del Nord Ovest la necessità di lavorare è un'opzione superata a livello motivazionale anche dall'attribuzione di particolari abilità e competenze specifiche (40,7%). L'immagine che emerge dell'imprenditrice nord occidentale è quello di una donna determinata e sicura di sé. Tale profilo viene esaltato dal confronto con i dati espressi dal campione delle imprese non femminili che nel Nord Ovest nascono più per tradizione e necessità che per desiderio di autonomia.

In altre parole, se la donna imprenditrice nel Nord Ovest sceglie l'avvio dell'attività non necessariamente per il bisogno di reddito, ciò non sembra valere per le imprese non femminili dello stesso territorio. Al contrario, le imprese della ripartizione che aggrega Sicilia e Sardegna nascono con una più forte motivazione di autonomia degli imprenditori (35,7%) ed in misura inferiore rispetto alla spinta della tradizione (30,7%).

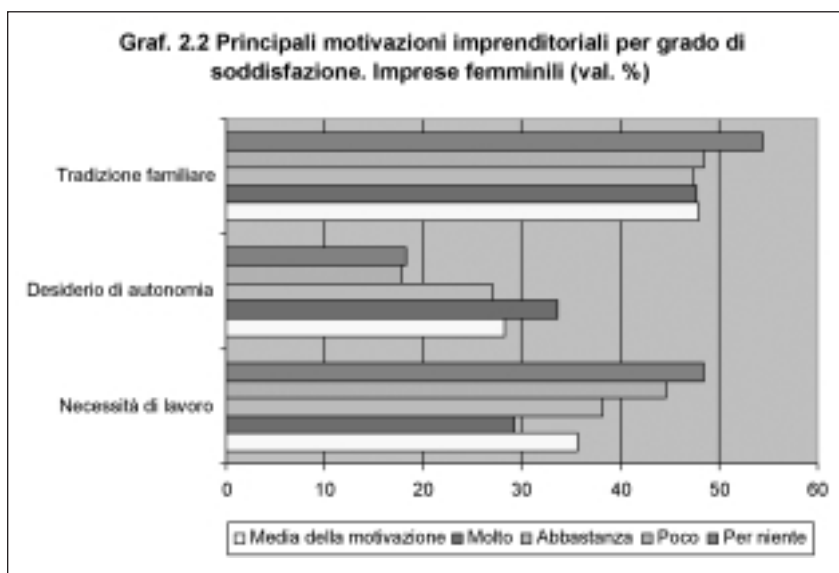
La motivazione iniziale che muove alla creazione dell'impresa risulta estremamente diversificata in funzione del settore imprenditoriale in cui agisce l'impresa.

La tradizione familiare/vocazione territoriale (che risulta, come detto, la prima motivazione per l'avvio dell'attività per tutte le tipologie di imprese) per le imprese agricole è ancora più accentuata (76,7% per le imprese femminili e 76,1% per le non femminili). La stessa motivazione (quasi sempre prioritaria) presenta percentuali inferiori alla media espressa dalle imprese femminili (47,9%) per i settori del Commercio (44,9%) e degli Alberghi e Ristoranti (44,5%). Per i settori classificati come "Altro" (Attività Finanziarie, Attività immobiliari, Istruzione, Sanità ed altri servizi sociali e di pubblica utilità) prevalgono la necessità di lavoro (42,9%), il desiderio di autonomia (40,2%) e il possesso di abilità e competenze specifiche (35,9%) rispetto alla tradizione familiare (17,9%).

La spinta motivazionale rispetto alla condizione familiare evidenzia, tra le imprenditrici, una leggera differenza dettata soprattutto dalla presenza di figli: la necessità di lavoro passa infatti dal 27,4% per le donne in coppia senza figli al 37,7% per quelle con figli. Il dato è di segno diametralmente opposto a quello fornito dall'analisi delle imprese non femminili (dal 41,2% al 39,1%) dove, evidentemente, la necessità di lavoro è sentito come fattore che trascende la condizione familiare.

Un altro dato significativo è rappresentato dalla correlazione tra l'aumento della percentuale di imprenditrici per necessità di la-

voro e l'abbassamento del grado di soddisfazione dell'esperienza imprenditoriale (Graf. 2.2). Viceversa, chi ha fatto del desiderio di autonomia la propria motivazione iniziale si dichiara molto soddisfatto, con percentuali superiori alla media. Infine chi ha scelto la via imprenditoriale per tradizione familiare e/o vocazione territoriale dichiara un livello di soddisfazione in media con tale motivazione ma anche un livello di insoddisfazione ("poco" 48,5% e "per niente" 54,5%) superiore alla media. Va sottolineato che tali considerazioni valgono solo per le imprese femminili. Non si registrano infatti le medesime dinamiche tra le imprese non femminili in cui non sussistono correlazioni tra le motivazioni della scelta imprenditoriale ed il grado di soddisfazione.

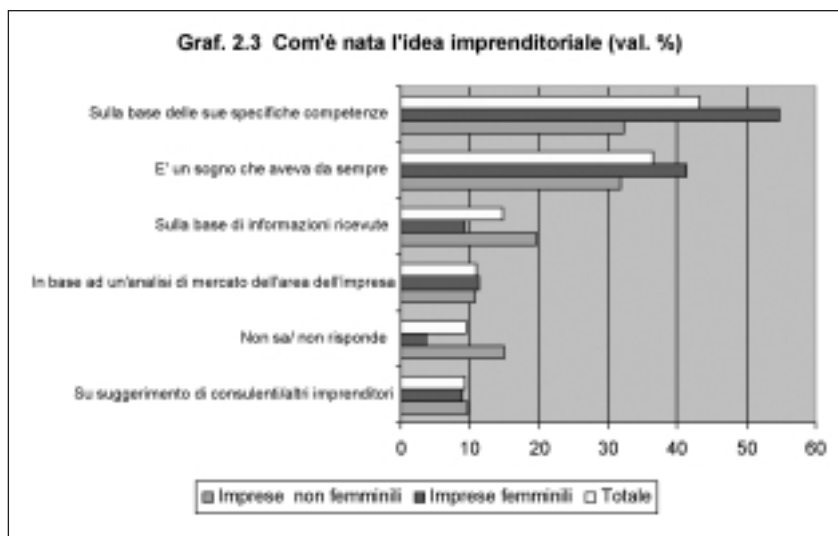


Fonte: Elaborazione AsseforCamere su Indagine MAP – Unioncamere, 2004

L'incidenza della motivazione derivata dalla famiglia e/o dal territorio di appartenenza cresce anche in relazione alla classe d'età: se tra le imprenditrici fino a 34 anni risulta essere sotto il valore medio (40,3%), nella classe delle ultra 65enni risulta di gran lunga la motivazione prevalente (65,3%) a conferma di una scelta quasi "ereditaria" più che derivante dalle necessità economiche o dal desiderio di indipendenza e di autonomia. La dinamica delle altre imprese si avvicina a quelle femminili, anche se in misura ridotta, per la motivazione Tradizione familiare ma non vale per la Necessità di lavoro che, come già scritto, sembra appartenere ad una pre-condizione indipendente da altre variabili. D'altra parte, le appartenenti alle classi di età fino a 34 anni e tra i 35 e i 44 anni manifestano il desiderio di autonomia in percentuali superiori alla media segnalando, in questo caso, un comportamento simile a quello osservato per le imprese non femminili.

I dati sui fattori che hanno contribuito alla nascita dell'idea di impresa evidenziano un'area di forza delle imprese femminili rappresentata dalla forte determinazione a perseguire il fine imprenditoriale. La rappresentazione grafica (Graf. 2.3) enfatizza una differenza molto importante: le imprenditrici, rispetto agli omologhi non femminili, fanno registrare percentuali molto più alte sui temi che riguardano le competenze specifiche (54,8% contro 32,3%) e la realizzazione dei propri obiettivi / sogni (41,3% contro il 31,9%).

Il profilo che emerge è quello di un'imprenditrice, motivata, preparata e/o consapevole dell'importanza dei saperi nel fare impresa, razionale ma anche sognatrice.



Fonte: Elaborazione AsseforCamere su Indagine MAP - Unioncamere, 2004

L'incrocio di questi dati con la tipologia di impresa al momento della costituzione consente di apprezzare l'area al femminile delle scelte basate sulle competenze soprattutto tra le imprese ereditate (63,4%) e nate dalla fusione con altre imprese (60,0%), mentre chi ha coltivato il sogno di una vita proviene prevalentemente dal novero delle imprese costituite ex novo (44,4%).

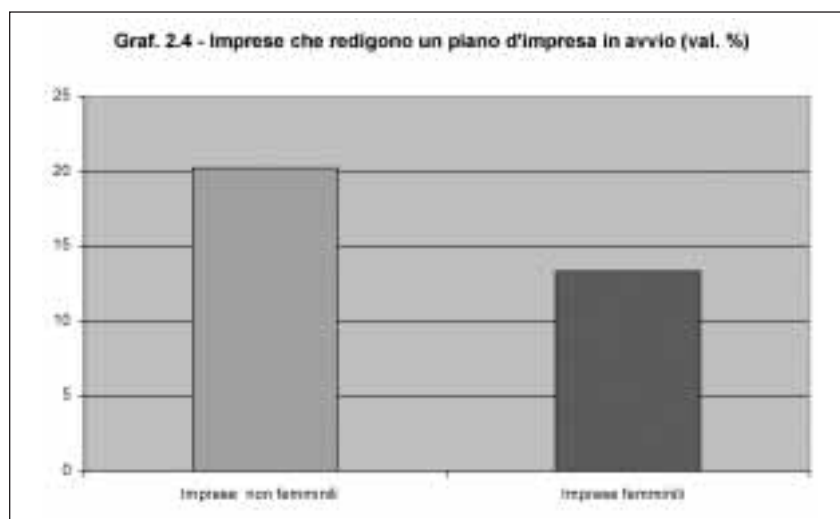
A livello territoriale viene confermata un'immagine più determinata delle imprenditrici del Nord Ovest (il 66,7% dichiara che l'idea di impresa scaturisce dalle proprie competenze specifiche) dove sembra funzionare, sebbene con incidenza minore rispetto agli altri fattori citati, la rete imprenditoriale e consulenziale (il 16,9% la cita come fonte iniziale dell'idea imprenditoriale contro il 5,8% al Sud e l'1,2% nelle Isole).

La nascita dell'impresa dipende in parte anche dalla sua forma giuridica e così se in media l'11,4% delle imprese femminili

si è costituita in seguito ad un'analisi di mercato, la percentuale si raddoppia (22,5%) per le società di capitali in cui è lasciato meno spazio al sogno (22,5% contro una media di 41,3%).

Tra le imprenditrici che si dichiarano deluse dall'esperienza imprenditoriale (per niente soddisfatte) il 42,4% si trova tra coloro che avevano iniziato l'avventura come coronamento di un desiderio di sempre (tra le imprese non femminili invece il valore percentuale dei delusi è inferiore alla media).

L'avvio di un'impresa femminile è preceduto 13 volte su 100 da un piano di impresa mentre tra le imprese non femminili la strategia imprenditoriale prevede la redazione del piano d'impresa 20 volte su 100 (Graf. 2.4). Il livello territoriale questa volta non evidenzia un comportamento più evoluto da parte delle imprese femminili del Nord Ovest; sono le imprese del Sud a ricorrere con maggiore frequenza alla redazione di un piano di impresa (17,1%) seguite da quelle del Nord Est (14,0%) e da quelle delle Isole (13,9%).

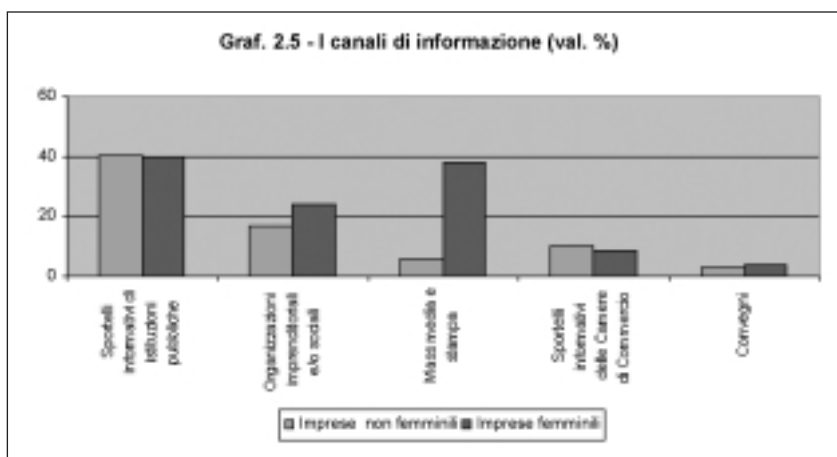


Fonte: Elaborazione AsseforCamere su Indagine MAP - Unioncamere, 2004

## 2.2 L'attività di supporto e assistenza

Le fonti primarie di coloro che hanno avviato l'impresa sulla scorta delle informazioni ricevute (Graf. 2.5) sono risultate sportelli informativi di istituzioni pubbliche (sia per le imprese femminili che per le altre); solo per le imprese femminili, sono molto importanti mass media e stampa (38,1%). Anche le organizzazioni imprenditoriali e/o sociali costituiscono un discreto canale informativo, soprattutto per le imprese femminili, mentre più di rado si fa ricorso alla rete delle Camere di Commercio.

A livello territoriale il comportamento espresso dalle imprese femminili appare piuttosto variegato con il Nord Ovest orientato prevalentemente verso gli sportelli informativi di istituzioni pubbliche (57,1%) mentre nel Nord Est, pur prevalendo questa fonte informativa, risultano discretamente rappresentati tutti i canali. Nel Centro prevale nettamente la modalità di assumere informazioni dal sistema mediatico (59,3%), nel Sud dagli sportelli delle Pubbliche Istituzioni (41,5%) e nelle Isole, infine, dalle Organizzazioni imprenditoriali (42,9%).



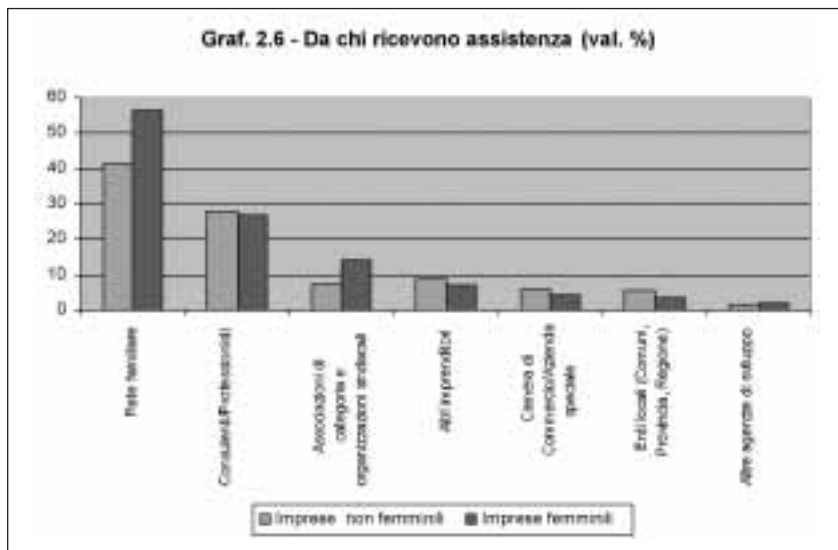
Fonte: Elaborazione AsseforCamere su Indagine MAP – Unioncamere, 2004

In fase di avvio dell'impresa, soprattutto per le imprese femminili, assume grande rilievo l'assistenza fornita dalla rete familiare (56,6% per le imprese femminili e 41,6% per le non femminili), come risulta nel grafico 2.6.

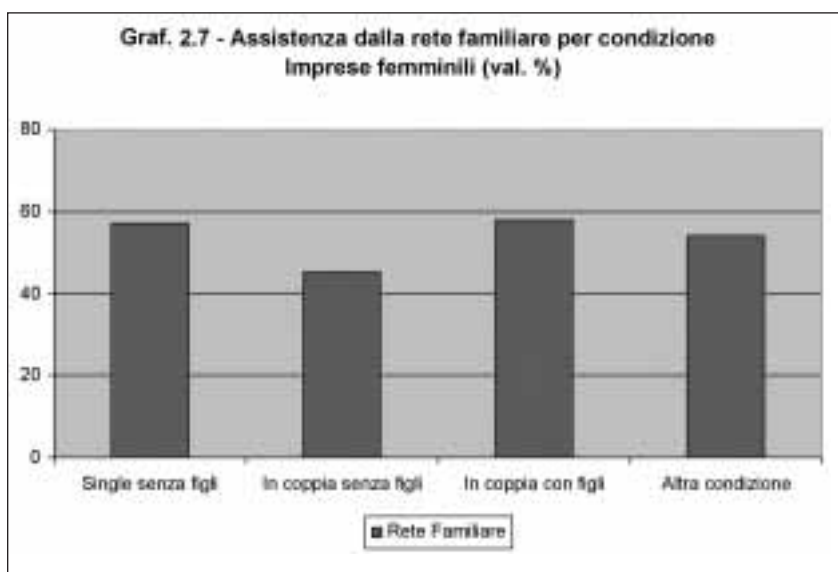
Il tema della necessità di ottenere supporto da parte dell'entourage familiare e parentale risulta assolutamente centrale nell'analisi fenomenologica che riguarda l'impresa al femminile. È un dato che sta a significare come la famiglia sia più importante per una donna in termini di risorse culturali, di legami forti e, probabilmente, anche per quanto attiene a equilibrio e stabilità.

I dati sulle altre agenzie di assistenza non suggeriscono particolari differenziazioni di genere salvo il maggiore ricorso delle imprenditrici ad associazioni di categoria e organizzazioni sindacali nel Nord Est in particolare. Dato questo che segnala, se pur indirettamente, una maggiore presenza sul territorio dei coordinamenti femminili anche rapportati all'esperienza della rete dei Comitati per l'Imprenditoria Femminile (Protocollo d'intesa MAP – Unioncamere). In caso di impresa individuale la rete familiare riveste un'importanza ancora più evidente (61,6%) mentre non sembrano significative le variazioni delle percentuali in funzione della condizione familiare (Graf. 2.7).





Fonte: Elaborazione AsseforCamere su Indagine MAP - Unioncamere, 2004

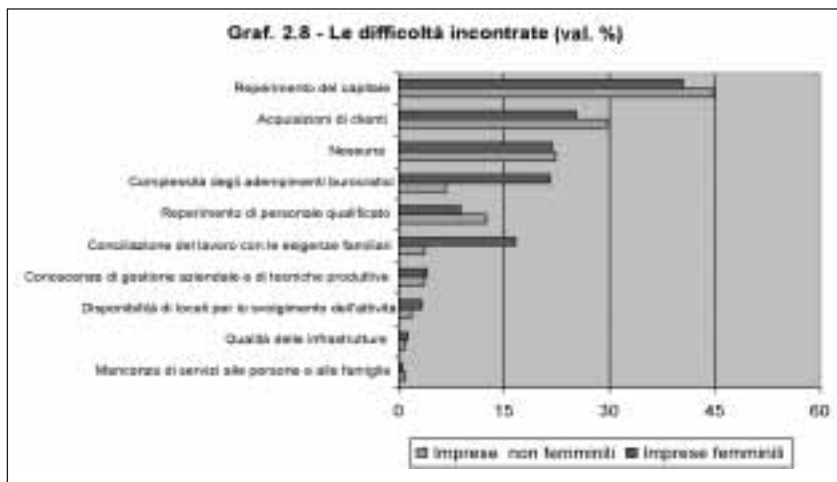


Fonte: Elaborazione AsseforCamere su Indagine MAP - Unioncamere, 2004

### 2.3 Le difficoltà incontrate

Forti motivazioni e adeguata preparazione non sono sempre sufficienti a superare alcuni ostacoli che si frappongono all'espletamento dell'attività professionale delle imprenditrici. Il reperimento del capitale, l'acquisizione dei clienti e la mancanza di servizi costituiscono le difficoltà più rilevanti senza particolari differenze di genere (Graf. 2.8).

Le imprenditrici evidenziano un'area di problematicità tutta femminile costituita dalla complessità degli adempimenti burocratici (21,5%) e dalla necessità di conciliare il lavoro con le esigenze familiari (16,6%).



Fonte: Elaborazione AsseforCamere su Indagine MAP - Unioncamere, 2004

La famiglia come fattore di sostegno ma anche come elemento di vincolo all'attività, connota in modo significativo l'ambito dell'imprenditoria femminile e costituisce un terreno ineludibile di riflessione e d'intervento per chi voglia operare per promuovere e sostenere le donne che fanno impresa.

La disaggregazione territoriale del dato sulle difficoltà incontrate dalle imprenditrici nella fase di avvio dell'impresa, evidenzia una maggiore difficoltà nel reperimento di capitale nel Nord Ovest (47,6%) e nel Sud (46,9%) mentre è nel Centro che si stenta di più per l'acquisizione dei clienti (35,4%) e per conciliare casa e lavoro (25,9%).

**3.  
Strategie  
e struttura  
organizzativa  
delle imprese**

In questo capitolo vengono analizzate:

- le caratteristiche strutturali dell'impresa in relazione all'articolazione delle funzioni ed all'organizzazione del lavoro;
- l'impatto delle nuove tecnologie e dei processi di innovazione anche in rapporto alla formazione ed ai fattori socio-ambientali.

La lettura dei dati evidenzia, in sintesi, un profilo d'impresa caratterizzato da:

- scarsa propensione all'utilizzo di nuove tecnologie (4 imprese su 10 le considerano ininfluenti) e verso forme innovative di commercio (solo 1 impresa su 10 utilizza il commercio on line);
- prudenza negli investimenti (solo 2 imprese su 10 hanno effettuato investimenti nell'ultimo anno);

- scarsa attenzione alla formazione del personale (solo l'11,7% delle imprese ha investito in formazione del personale, sempre relativamente all'ultimo anno).

In relazione agli aspetti importanti per uno sviluppo eco-sostenibile dell'impresa, risalta l'alta percentuale delle mancate risposte tra i soggetti non femminili, il che segnala una sensibilità più ridotta di quella espressa dall'universo femminile sui temi del rispetto ambientale e della responsabilità sociale dell'impresa.

### 3.1 *L'articolazione delle funzioni*

La prima considerazione che scaturisce dalla lettura dei dati sulle attribuzioni di responsabilità e relativi ruoli coperti all'interno dell'azienda, è la dicotomia tra le attività del *fare* (processi materiali) e quelle dell'*organizzare* (processi immateriali) che si realizza nelle imprese femminili.

Analizziamo in dettaglio le attribuzioni di competenza all'interno delle sei funzioni proposte nel questionario utilizzato:

- le competenze di tipo amministrativo/finanziario sono ricoperte dalle imprenditrici nel 56,2% dei casi (il 69% nelle imprese non femminili) e sono delegate maggiormente ad un soggetto maschile (28,9%) più che ad un altro soggetto femminile (11,1%); nelle imprese non femminili le donne che si occupano di questa funzione sfiorano appena il 5,0%;
- le competenze per la progettazione del prodotto/servizio sono appannaggio dell'imprenditrice nel 71,4% dei casi (l'81,9% nelle imprese non femminili) e delegate a uomini e donne rispettivamente nel 17,8% e nell'8,2% dei casi; scarso il ricorso a donne nelle imprese non femminili (1,5%);
- la realizzazione del prodotto/servizio è affidata nel 71,2% dei casi all'imprenditrice (l'82% nelle imprese non femminili) mentre viene delegata più frequentemente ad un uomo (17,4%) che ad una donna (9,5%); solo il 2,4% di donne sono impiegate da imprese non femminili per tale ruolo;
- le imprenditrici che si occupano in prima persona del marketing e delle funzioni commerciali risultano essere poco più della metà (sono il 75,2% nelle imprese non femminili); anche in questo caso delegano più ad uomini (13,6%) che a donne (7,4%); la quota delle donne impiegate per tale ruolo in imprese non femminili è del 2,0%;
- anche per i compiti inerenti ricerca e innovazione il quadro appare del tutto simile al precedente: 51,7% la quota di imprenditrici che rivestono questa funzione all'interno della propria impresa (nelle imprese non femminili i titolari dell'impresa che se ne occupano sono il 77,0%) con un principio di delega che coinvolge

più gli uomini (12,7%) che le donne (7,4%); molto bassa la percentuale di donne all'interno di imprese non femminili (1,0%);

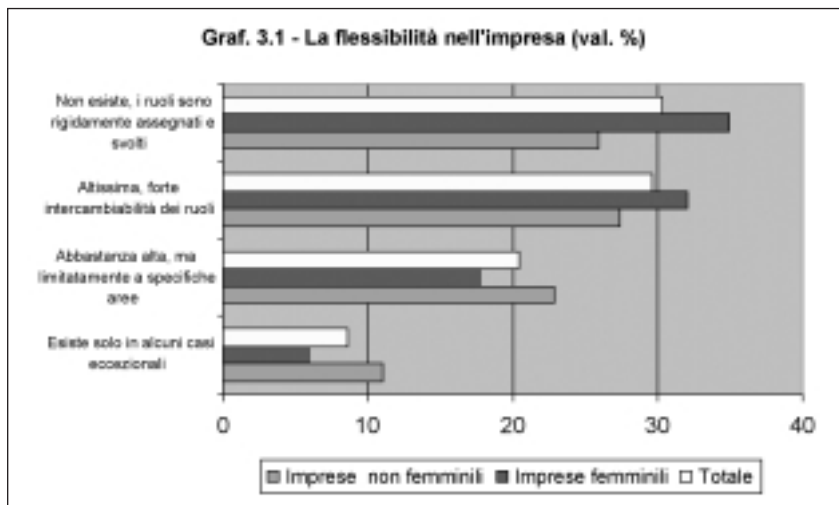
- la gestione del personale è attribuita a donne all'interno di imprese femminili nel 51,0% dei casi (nelle imprese non femminili i titolari dell'impresa che se ne occupano sono il 76,6%) con delega femminile 8 volte su 100 e maschile 9 volte su 100.

Dalla lettura di tali risultati appare evidente che:

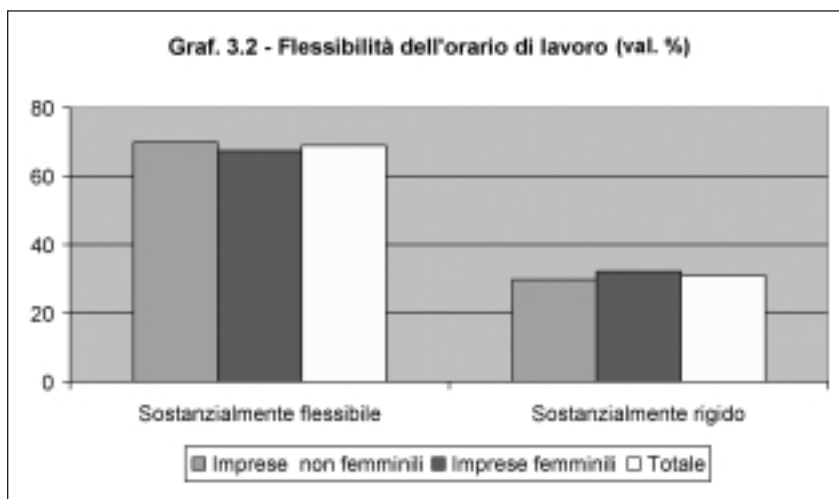
- nelle imprese femminili si delega più a donne di quanto non avvenga nelle imprese non femminili; il che, se pur indirettamente, significa che le donne nei luoghi decisionali valorizzano, danno fiducia alla risorsa femminile;
- l'aspetto gestionale all'interno delle imprese femminili appare meno accentrato intorno alla figura dell'imprenditrice che delega però le funzioni ancora prevalentemente a soggetti maschili; segno questo che il dare fiducia a un'altra donna è un processo che avanza ma che ancora risente di una cultura che preferisce affidare a uomini certe mansioni e certi ruoli, al di là delle affermazioni di principio sulle pari opportunità;
- segno confermato anche dal fatto che le funzioni in cui le imprenditrici risultano maggiormente presenti in prima persona sono relative a competenze di tipo pratico/manuale mentre, per le funzioni di tipo tecnico e burocratico si preferisce dare la responsabilità ad altri soggetti, non infrequentemente maschili.

### ***3.2 Il livello di flessibilità nell'organizzazione del lavoro***

Rispetto all'organizzazione del lavoro ed all'intercambiabilità dei ruoli nell'impresa, l'universo femminile evidenzia una maggiore rigidità (Graff. 3.1 e sgg.). Il 35% delle imprenditrici dichiara assenza totale di flessibilità dei ruoli (nelle imprese non femminili la percentuale scende al 26%) mentre nel 17,7% dei casi è limitata solo a specifiche aree di competenza.



Fonte: Elaborazione AsseforCamere su Indagine MAP – Unioncamere, 2004



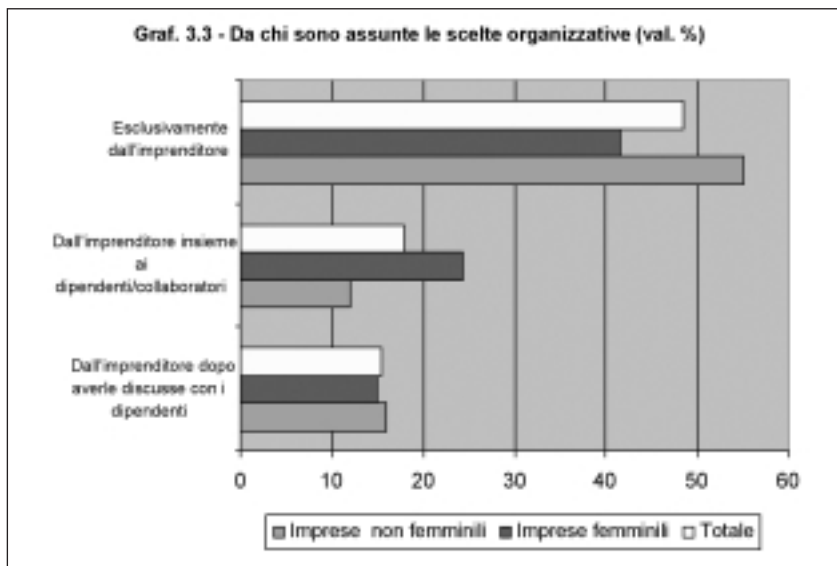
Fonte: Elaborazione AsseforCamere su Indagine MAP – Unioncamere, 2004

Anche nella regolamentazione dell'orario di lavoro le donne si rivelano, seppure di poco, meno flessibili: il 32,3% dichiara che l'orario è sostanzialmente rigido mentre nelle imprese non femminili la percentuale risulta più bassa (29,7%).

L'atteggiamento femminile relativo alla gestione dei ruoli in azienda, però, si può considerare più collaborativo rispetto a quanto accade nelle imprese non femminili dove le scelte organizzative sono assunte prevalentemente dall'imprenditore. Tale livello di autarchia è testimoniato dal grafico seguente (Graf. 3.3) in cui è evidente la maggiore concentrazione decisionale nelle imprese non femminili.

Questo dato sulla flessibilità/rigidità del lavoro e degli orari appare fortemente in contraddizione con la presunta necessità di

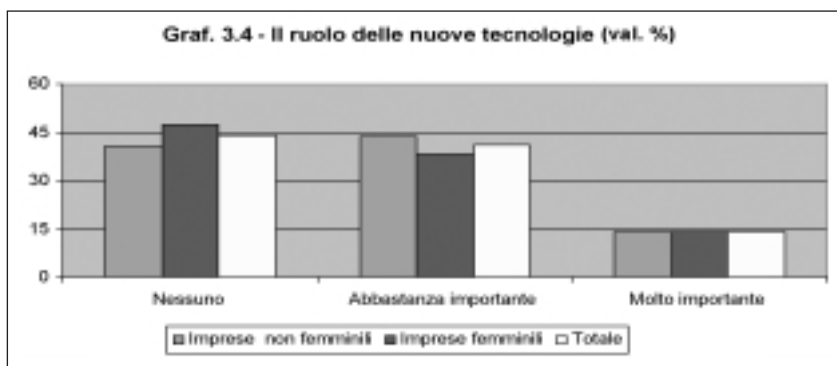
conciliare i diversi tempi della vita/famiglia/lavoro, che evoca non solo flessibilità ma un'attitudine a tenere conto dei diversi problemi di chi lavora, problemi che, come è noto, hanno origine nell'ambiente di lavoro ma anche altrove.



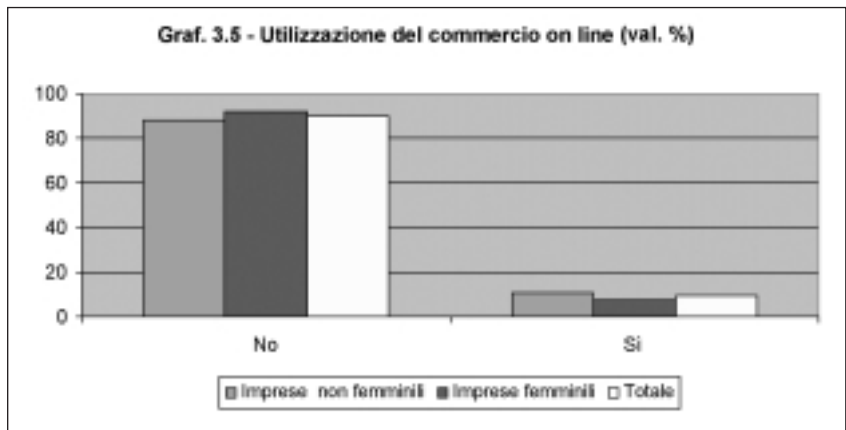
Fonte: Elaborazione AsseforCamere su Indagine MAP – Unioncamere, 2004

### 3.3 Le nuove tecnologie

Il ruolo che le nuove tecnologie ricoprono all'interno delle imprese monitorate appare marginale se si analizzano le risposte ai quesiti posti. In questo quadro generale, l'imprenditoria femminile dichiara un orientamento ai nuovi strumenti che risulta essere leggermente sotto la media delle imprese nel loro complesso. Ciò sembra valere sia per l'importanza che le nuove tecnologie occupano all'interno dell'impresa (Graf. 3.4) sia per l'utilizzo di strumenti innovativi di business come il commercio on line (Graf. 3.5).



Fonte: Elaborazione AsseforCamere su Indagine MAP – Unioncamere, 2004



Fonte: Elaborazione AsseforCamere su Indagine MAP – Unioncamere, 2004

In particolare, il dato sulla rilevanza delle nuove tecnologie si presenta fortemente variegato in relazione ai settori di attività. È il 30% delle imprese femminili in agricoltura che dichiara “abbastanza importante” e “molto importante” il ruolo delle Nuove Tecnologie (nelle imprese non femminili è sensibilmente più alto e si attesta al 44%). Nel settore della produzione e distribuzione dell’energia a giudicare “abbastanza importante” e “molto importante” il ruolo delle Nuove Tecnologie è, rispettivamente, l’81,8% delle imprese femminili e il 57,8% di quelle non femminili. Per settori più rappresentativi, come quello del commercio, si registra una forchetta che va dal 48,0% (“abbastanza” e “molto importante”) delle imprese femminili al più rilevante 59,0% delle non femminili.

Le sottolineature sopra esposte possono valere anche per l’utilizzazione del commercio on line, che viene praticato solo dal 4,2% delle imprese femminili in agricoltura (6,5% nelle non femminili) e dal 7,4% delle imprenditrici del commercio (17,9% nelle imprese non femminili).

Le differenziazioni di genere quindi, sono riscontrabili, sia per settore di attività ma anche, all’interno di questi.

Va da sé che l’utilizzo dei nuovi strumenti sia direttamente proporzionale al livello di scolarizzazione: anche in questo caso si riscontrano comportamenti disomogenei all’interno dei generi. Nella fascia che arriva fino alla scuola dell’obbligo, a fronte di donne poco orientate alle nuove tecnologie (69,7% scuola elementare; 58,4% scuola dell’obbligo), si riscontrano percentuali inferiori tra i rappresentanti delle altre imprese (53,8% scuola elementare; 45,2% scuola dell’obbligo).

La stessa dinamica avviene anche per l’utilizzazione del commercio on line dove, anche a livelli di scolarizzazione non elevati, perdurano differenziazioni tra l’imprenditoria femminile e quella non femminile, con la prima meno incline alle nuove forme di commercializzazione.

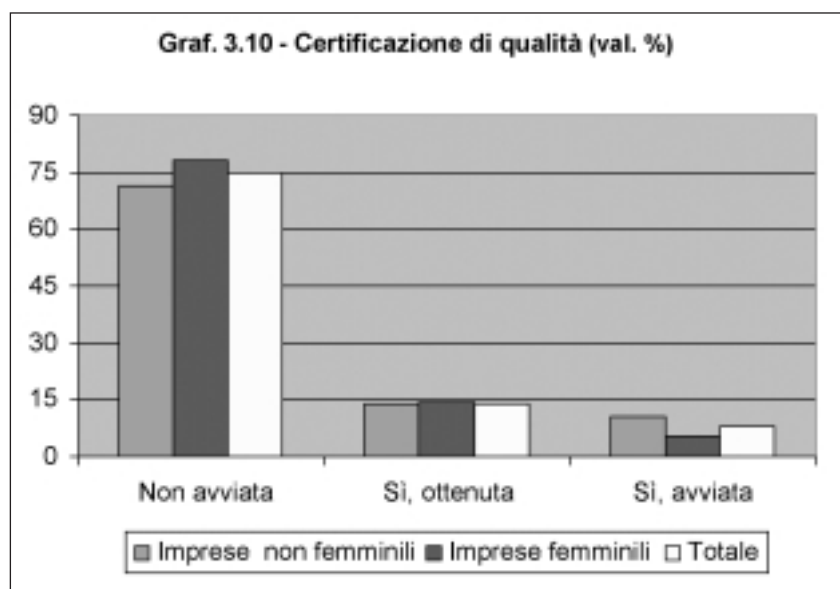
Le donne, in sostanza, appaiono meno votate degli uomini verso le nuove tecnologie anche se il dato da sottolineare, per donne e uomini, è quel 90% che non utilizza il commercio elettronico e quel 45% che non crede in un ruolo delle nuove tecnologie per la propria impresa.

### 3.6 Le procedure per le certificazioni

L'aumento dei livelli di concorrenzialità tra le imprese, negli ultimi anni, ha visto incrementarsi anche il ricorso a strategie di diversificazione dell'offerta in relazione alla qualità.

La quota di imprese che hanno avviato o già ottenuto la certificazione di qualità supera il 20%, con una prevalenza di imprese non femminili (24,1%) rispetto alle femminili (19,6%), come riportato nel grafico 3.10.

Il gap tra le imprese femminili e le altre su questo tema appare riconducibile al fatto che, come già visto in precedenza, gli adempimenti burocratici sono considerati come fattori fortemente ostativi tra le rappresentanti dell'imprenditoria femminile ed un aggravio di lavoro da destinare all'adozione di pratiche di certificazione potrebbe costituire un ulteriore deterrente all'avviamento della procedura.



Fonte: Elaborazione AsseforCamere su Indagine MAP - Unioncamere, 2004

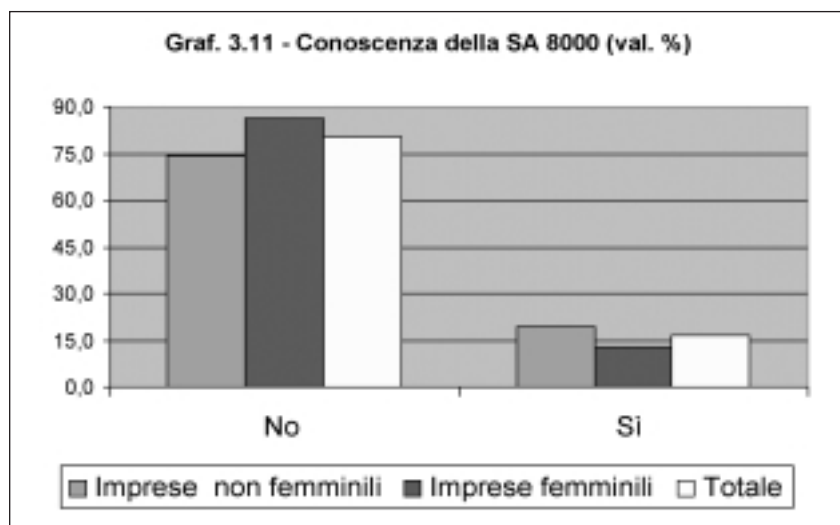
Le stesse considerazioni possono valere anche per la valutazione del grado di consapevolezza (Graf. 3.11) relativo alle norme di certificazione sulla responsabilità sociale dell'amministratore (SA 8000) che riguardano:



- il rispetto dei diritti umani
- le pari opportunità
- il rispetto dei diritti dei lavoratori
- la tutela contro lo sfruttamento dei minori
- le garanzie di sicurezza e salubrità sul posto di lavoro

Anche in questo caso si registra una differenza, non marcata, tra imprese femminili e altre imprese con le prime che esprimono un minor grado di conoscenza delle norme.

Il livello territoriale in questo caso evidenzia maggiore conoscenza al Nord – ed al Nord Est in particolare (oltre il 18% su una media complessiva per le sole imprese femminili del 13,1%) – e nelle Isole.



Fonte: Elaborazione AsseforCamere su Indagine MAP – Unioncamere, 2004

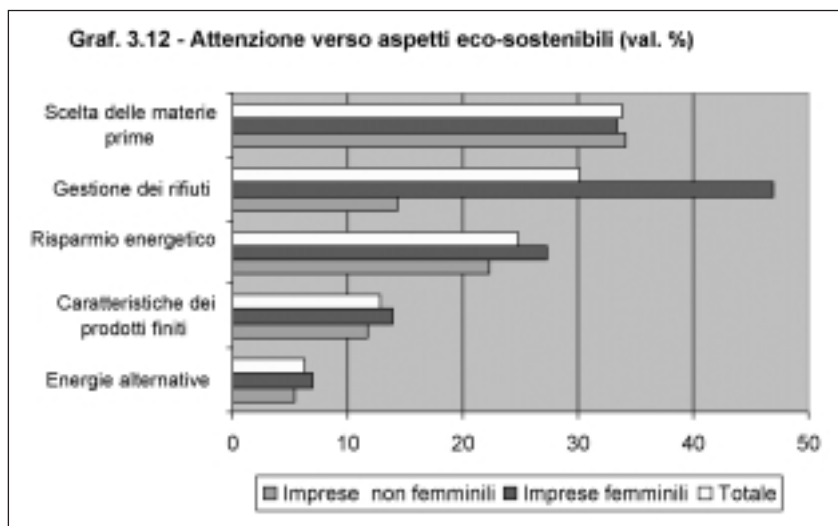
### 3.7 Il grado di sensibilità sociale e ambientale

Una delle caratteristiche più evidenti espresse dall'imprenditoria femminile è rappresentata dall'attenzione per l'adozione di strategie di sviluppo dell'impresa compatibili con la salvaguardia e la valorizzazione dell'ambiente.

Come si può cogliere dalla rappresentazione grafica seguente (Graf. 3.12), le donne imprenditrici concentrano la loro attenzione soprattutto verso la gestione dei rifiuti, la scelta delle materie prime e il risparmio energetico. La sensibilità femminile per i fattori eco-sostenibili si rivela superiore a quella espressa dalle altre imprese nel primo e nel terzo fattore analizzato. Va inoltre sottolineato che la quota delle mancate risposte tra le imprese non femminili è risultata doppia rispetto a quelle femminili, denotando una maggiore indifferenza o sottovalutazione del problema.

Le differenze territoriali di qualche rilievo all'interno del cluster delle imprese femminili si possono così sintetizzare: a Nord Ovest prevale una maggiore attenzione verso la gestione dei rifiuti mentre le imprese del Centro si dichiarano più accorte nel risparmio energetico.

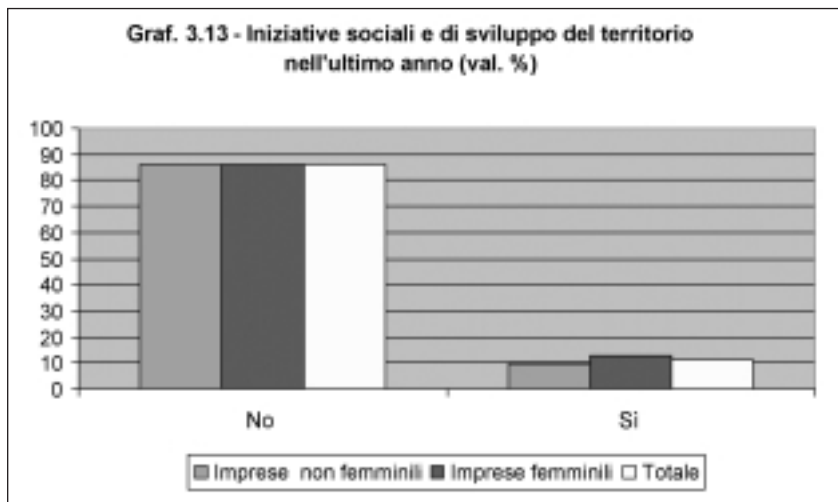
Si può tracciare una riflessione di sintesi: le donne che da sempre hanno avuto a che fare con la *cura* (nel senso dell'*I care*, "me ne occupo", "è affar mio"... ) si prendono maggior *cura del mondo* per conservarlo e perché le prossime generazioni ne possano godere anch'esse.



Fonte: Elaborazione AsseforCamere su Indagine MAP – Unioncamere, 2004

La *par condicio* tra i generi si ristabilizza nel quesito successivo che riguarda l'eventuale contributo dell'impresa ad iniziative di tipo sociale e/o di sviluppo del territorio (Graf. 3.13). L'immagine che ne deriva è di un sistema di impresa radicato sul territorio (come si vedrà nel capitolo successivo, il mercato locale costituisce la principale area di business) ma poco incline ad occuparsene se non strettamente in rapporto agli interessi della propria impresa.

Anche su questo tema le imprese femminili del Nord Est si contraddistinguono per un dinamismo maggiore non solo rispetto al totale delle imprese femminili ma anche rispetto alle imprese non femminili della medesima ripartizione territoriale: oltre il 18% ha infatti contribuito ad iniziative sociali nell'ultimo anno contro una media del 11,0% (totale imprese femminili) e del 9,7% (imprese non femminili del Nord Est).



Fonte: Elaborazione AsseforCamere su Indagine MAP – Unioncamere, 2004

#### 4.2 I punti di forza

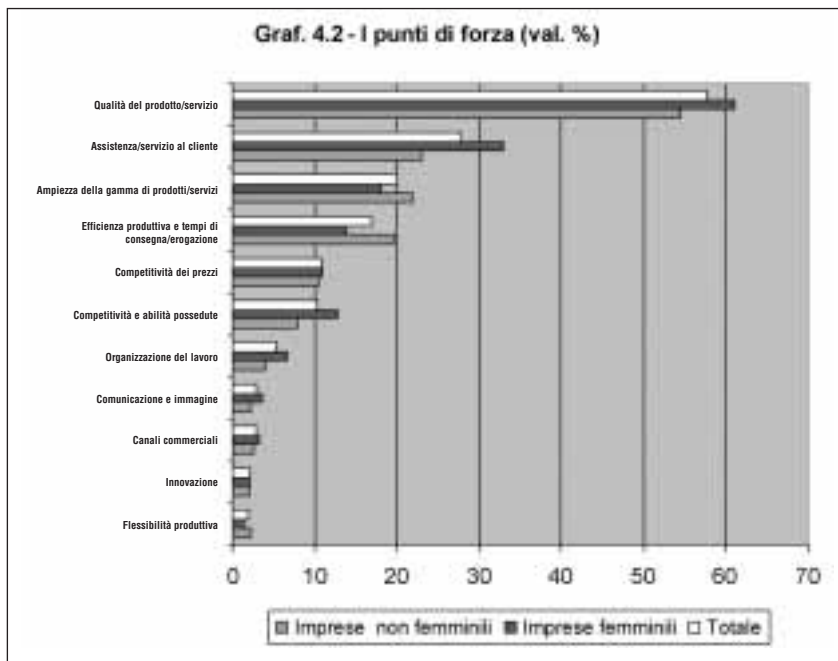
La qualità del servizio (61,2%) e l'assistenza al cliente (33,0%), rappresentano i punti di forza che l'imprenditoria femminile attribuisce al proprio modello di fare impresa.

Un altro punto di forza che caratterizza in positivo l'impresa femminile è individuabile nel livello di autostima e di fiducia nelle proprie competenze/abilità (12,8% vs. 7,8%).

Puntare sulla qualità sembra essere una prerogativa soprattutto delle imprese femminili del Nord Est (70,2%) mentre nel Centro e nelle Isole risulta più rilevante, rispetto alla media, l'assistenza/servizio al cliente.

L'ambito settoriale di attività costituisce, in alcuni casi, una variabile determinante per stabilire il livello di priorità dei punti di forza da adottare. Per i due principali settori, agricoltura e commercio, in particolare, le differenze rispetto alla media risultano significative per qualità del prodotto/servizio (79,2% in agricoltura e 58,8% nel commercio per le imprese femminili) e assistenza/servizio al cliente (9,6% in agricoltura e 43,2% per il commercio sempre per quanto riguarda le imprese femminili).

Differenze interessanti si registrano anche nell'analisi di questi due settori di attività per genere: l'attenzione sia alla qualità del prodotto/servizio che al cliente, infatti, risulta maggiore tra le imprese femminili che nelle altre, a conferma della vocazione "naturale" delle prime ad adottare politiche commerciali *customer oriented*.



Fonte: Elaborazione AsseforCamere su Indagine MAP – Unioncamere, 2004

Il non frequente ricorso all'adozione di pratiche aziendali di tipo sociale verso l'interno (dipendenti) e/o proiettate all'esterno (clienti e portatori di interessi) trova una spiegazione nella dimensione ridotta delle imprese, come si vedrà nella sezione relativa ai dati dimensionali ed economico finanziari.

Le iniziative sociali e di relazione con il territorio assumono nel panorama dell'imprenditoria monitorato nel presente rapporto una dimensione di relativa marginalità che va correlata alla scarsa conoscenza e consapevolezza (trasversale ai generi) dell'esistenza di normative che incentivano tali iniziative.

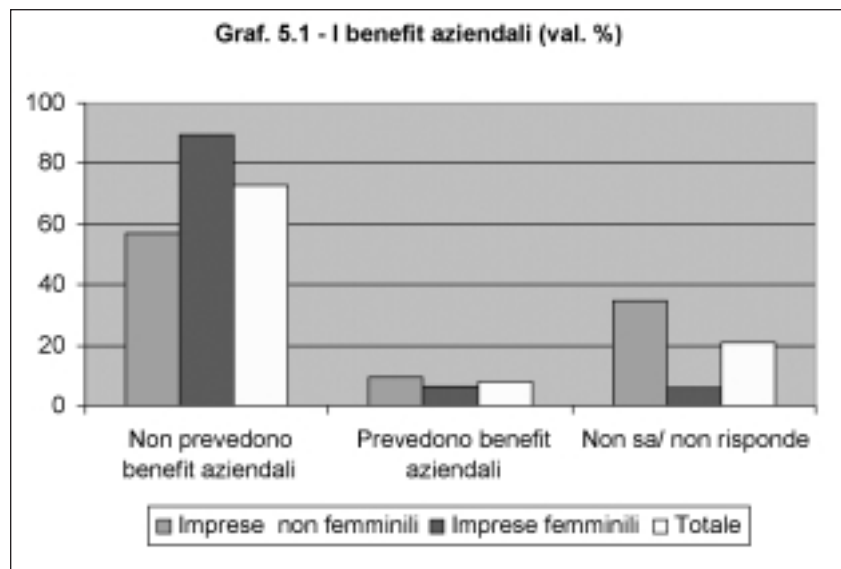
### 5.1 La concessione di benefit e la creazione di strutture sociali

L'adozione di benefit aziendali (Graf. 5.1) riguarda una quota di imprese che, nel complesso, non supera l'8,0%, con una leggera prevalenza di imprese non femminili (9,4%). Significativa, anche in questo caso, la percentuale delle mancate risposte soprattutto tra le imprese non femminili (34,9%) che probabilmente rivelano la scarsa importanza che tali politiche rivestono all'interno dell'impresa.

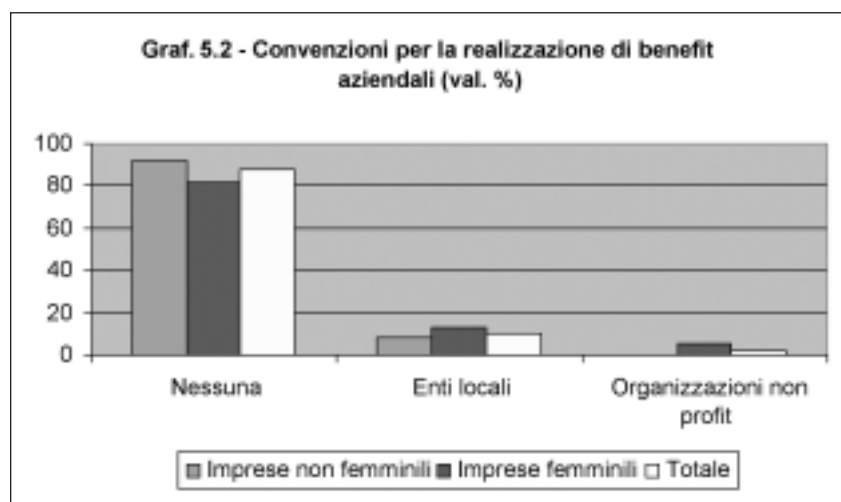
Nei rari casi in cui l'azienda abbia stabilito benefit per i dipendenti (la voce più consistente – 7,4% – è costituita dai buoni

pasto) risulta poco frequente la realizzazione di convenzioni, con una leggera prevalenza di quelle attivate da imprese femminili (Graf. 5.2).

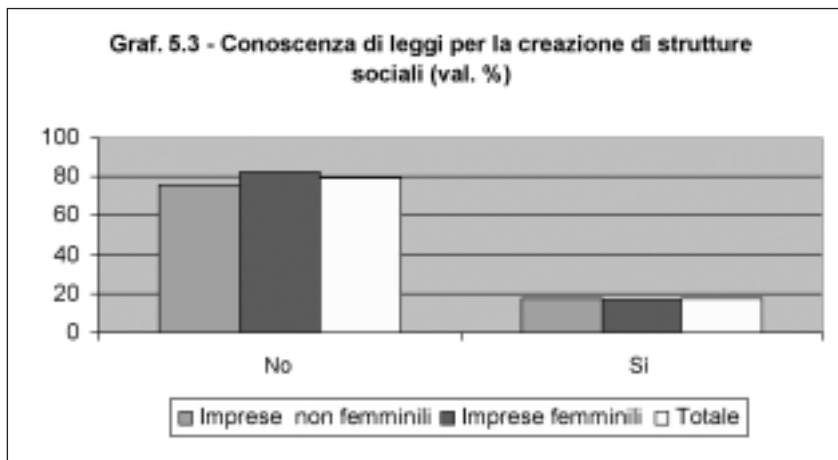
Scarsa anche la conoscenza di leggi che favoriscono la creazione di strutture sociali quali asili, mense, ecc. (Graf. 5.3).



Fonte: Elaborazione AsseforCamere su Indagine MAP – Unioncamere, 2004



Fonte: Elaborazione AsseforCamere su Indagine MAP – Unioncamere, 2004

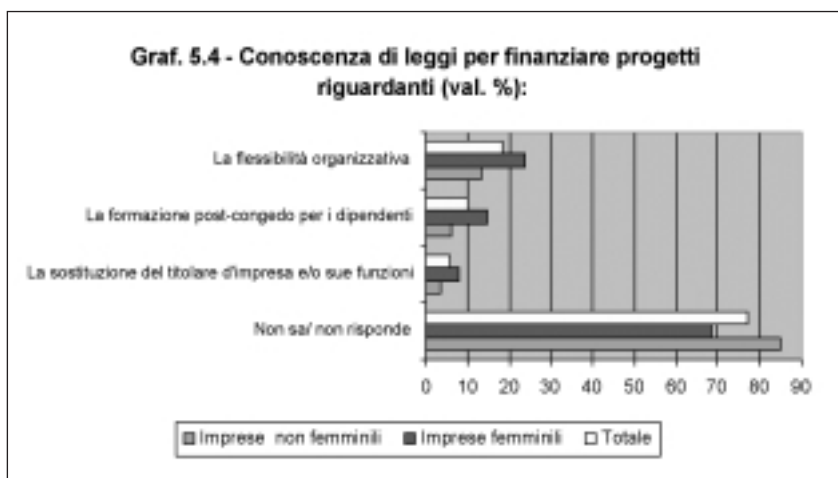


Fonte: Elaborazione AsseforCamere su Indagine MAP – Unioncamere, 2004

## 5.2 I finanziamenti con finalità sociali

Pur in un quadro di sostanziale mancanza di consapevolezza dell'esistenza di norme a favore di politiche aziendali, l'imprenditoria femminile si dimostra meglio informata (Graf. 5.4).

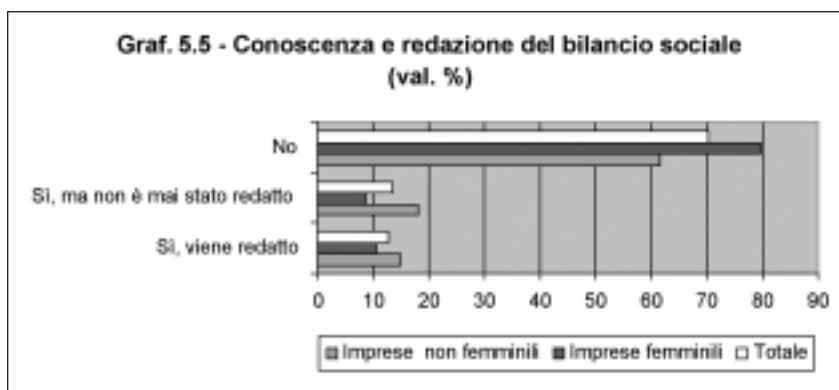
Il grado di maggiore conoscenza riguarda, in particolare, l'esistenza di leggi che permettono il finanziamento di progetti per favorire la flessibilità organizzativa (oltre il 23% delle imprenditrici si dichiara informata su tale possibilità), sebbene, come visto in precedenza, siano proprio le imprese femminili a dimostrarsi più rigide sull'organizzazione del lavoro (cfr. paragrafo 3.2); questo dato potrebbe forse significare che la legislazione (quando c'è) è poco fruibile da piccole e piccolissime imprese.



Fonte: Elaborazione AsseforCamere su Indagine MAP – Unioncamere, 2004

### 5.3 Il bilancio sociale

La possibilità che le imprese hanno di redigere un bilancio sociale risulta poco nota soprattutto tra le rappresentanti dell'imprenditoria femminile. Circa l'80% di queste, infatti, non è a conoscenza di tale strumento di valorizzazione dei rapporti con il territorio di riferimento mentre, tra le imprese non femminili, risultano più elevati sia il grado di conoscenza (32,8%) che la redazione (14,8%), come risulta dal grafico 5.5.



Fonte: Elaborazione AsseforCamere su Indagine MAP - Unioncamere, 2004

## 8. Il profilo dei rappresentanti delle imprese e lo stile di management

L'ultima sezione del questionario, prima delle variabili strutturali, ha riguardato le informazioni sullo stile di *management*.

Le attività svolte dall'imprenditore/imprenditrice prima di avviare l'impresa risentono particolarmente della distinzione di genere: tra le imprenditrici il 25,7% era casalinga (categoria praticamente assente nell'altro 50% del campione) priva di avviare l'attività imprenditoriale. Nel complesso, i due terzi degli imprenditori provengono dal mondo del lavoro, a fronte di meno della metà delle imprenditrici.

La distribuzione delle ore nel giorno lavorativo dedicate dall'imprenditore/imprenditrice alle attività quotidiane riflette, come descritto in precedenza, una dinamica sociale che vede le donne imprenditrici impegnate in attività domestiche (la spesa, la cura per la casa e per i figli) più dei propri colleghi uomini. Questi ultimi, viceversa, impiegano le ore sottratte alla famiglia più per se stessi che per l'impresa.

L'autonomia ed il reddito sono considerati, in generale, come gli aspetti più positivi nell'attività lavorativa ma, anche in questo caso, le differenze tra i generi risultano emblematiche della realtà contestuale in cui agiscono donne ed uomini. Se il reddito rappresenta per gli uomini uno dei principali elementi di positività della

propria attività lavorativa, le donne antepongono alla questione economica quella della conciliabilità tra vita privata e vita professionale e, prima che nel reddito, trovano soddisfazione nei contenuti oggettivi del lavoro.

Le donne che conducono un'azienda, inoltre, tra gli elementi necessari per il raggiungimento degli obiettivi imprenditoriali considerano il sostegno della rete familiare, la capacità di assumersi le responsabilità, la motivazione e l'autopromozione, mentre per gli uomini rivestono importanza la formazione adeguata e le capacità gestionali, oltre alla già menzionata capacità di assumersi le responsabilità.

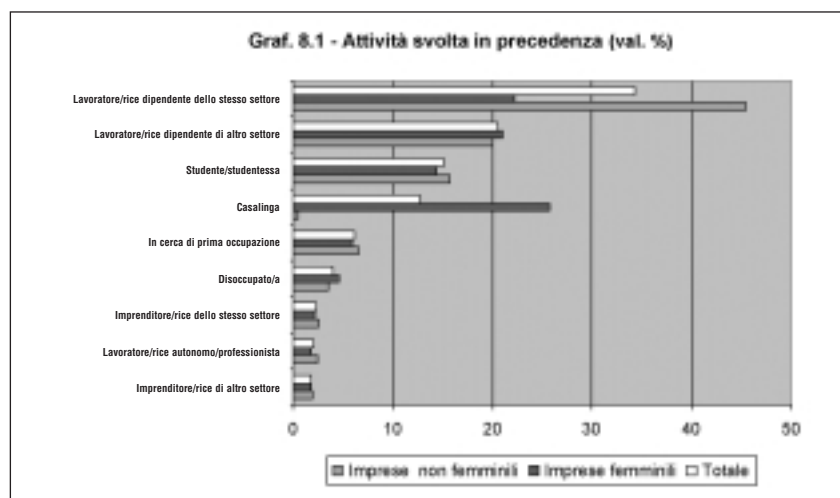
Il livello di soddisfazione della propria esperienza imprenditoriale evidenzia, ancora una volta, un maggiore disagio delle imprenditrici che in percentuale del 12,1%, si dichiarano poco o per niente soddisfatte, contro il 7,7% degli altri imprenditori.

### 8.1 I percorsi professionali

Il grande protagonismo delle casalinghe: è quanto emerge dall'analisi delle attività svolte precedentemente all'avvio dell'impresa (Graf. 8.1).

Il ruolo di casalinga nel passato della vita dell'imprenditrice è uno dei segni distintivi dell'imprenditoria femminile anche se, come già segnalato, emerge una nuova tipologia d'imprenditrice che sceglie di fare impresa come primo lavoro.

Il ruolo di casalinga per quel 25,7% costituisce certo fattore di opportunità (entusiasmo, determinazione, autogrificazione, desiderio di autonomia finanziaria) ma anche vincolo (mancanza di esperienza lavorativa, professionalità, ecc.).



Fonte: Elaborazione AsseforCamere su Indagine MAP - Unioncamere, 2004



## 8.2 Il grado di soddisfazione

Non solo reddito: potrebbe essere questo lo slogan che contraddistingue la spinta dell'imprenditoria femminile (Graf. 8.2).

Le donne che lavorano costituiscono generalmente un segmento di offerta alquanto rigido perché di norma non sono molto disponibili ad assumere iniziative autonome e personali: affetti, rapporto di coppia, tempo libero sono per lo più considerati valori non cedibili. Da tali comportamenti deriva spesso uno scarso grado di soddisfazione per l'attività svolta.

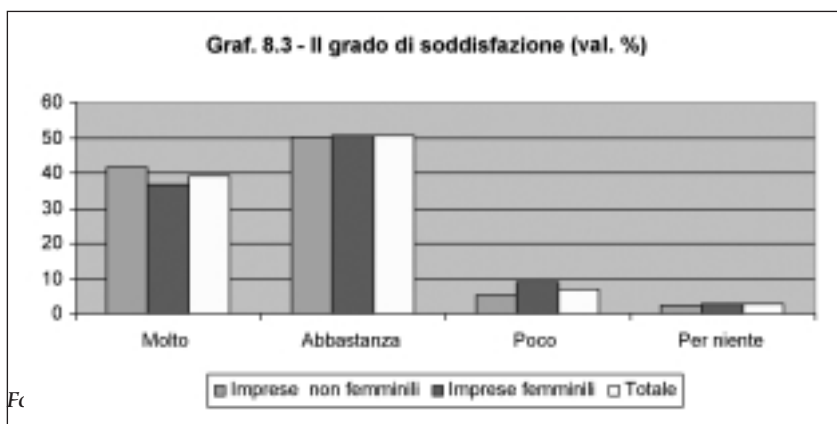
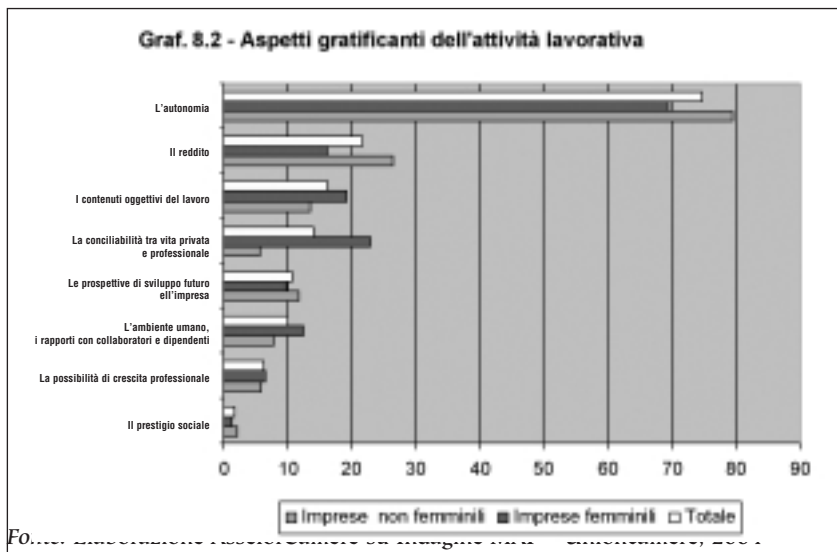
Le imprenditrici, invece, registrano livelli di appagamento in genere soddisfacenti.

Ma se il raggiungimento dell'autonomia si può considerare trasversale tra i generi, la conciliazione tra vita privata ed attività lavorativa risulta una prerogativa tutta interna all'idea femminile di fare impresa. In altre parole, per le donne imprenditrici il lavoro assume una connotazione positiva quando non si pone come ostacolo alla vita familiare. Tale aspetto è considerato positivamente soprattutto dalle donne sposate con figli, mentre risulta indifferente alle fasce d'età centrali (35-64 anni).

Le rappresentanti delle imprese femminili traggono gratificazione per la propria attività lavorativa, prima ancora che dalla soddisfazione procurata dal reddito, dai contenuti oggettivi del lavoro. In questo caso, invece, l'età influisce sulla risposta: tra le imprenditrici oltre i 65 anni è maggiore la quota di chi trova soddisfazione nei contenuti del lavoro mentre, tra le rappresentanti delle generazioni più giovani, il reddito è posizionato al secondo posto, dopo l'autonomia, tra gli aspetti positivi del lavoro.

Riguardo il grado di soddisfazione (Graf. 8.3) le differenze tra i generi si possono considerare non particolarmente sensibili, sebbene siano comunque le rappresentanti delle imprese femminili a dichiararsi, complessivamente, meno soddisfatte dell'esperienza imprenditoriale.

Da sottolineare la correlazione tra grado di soddisfazione ed età anagrafica dell'imprenditore/imprenditrice: al crescere delle classi d'età aumenta la percentuale di chi si dichiara per niente soddisfatto della vita imprenditoriale, soprattutto tra le imprenditrici.



### 8.3 I fattori di successo

Il successo per le imprenditrici è costituito da un mix di caratteristiche personali inerenti all'attività svolta e all'approccio complessivo con il mondo del lavoro. Per essere in grado di dirigere e coordinare l'attività lavorativa, le imprenditrici dichiarano che sono molte le caratteristiche personali e professionali che debbono essere possedute (Graf. 8.4).

La capacità di assumersi responsabilità è generalmente considerata la qualità principale che un imprenditore/ice deve possedere per raggiungere gli obiettivi.

Le donne attribuiscono un peso rilevante all'esistenza di una rete di *protezione* che si basa sul sostegno dei familiari. Ancora una

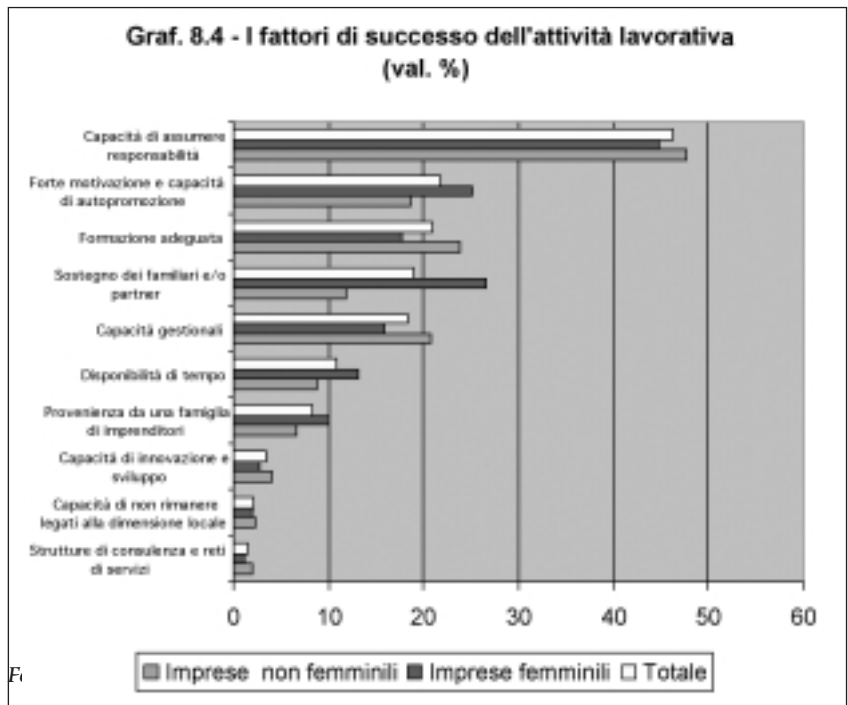
volta, quindi, appare fondamentale, per la vita dell'imprenditoria femminile, quel tessuto di relazioni sociali e familiari che possono determinare il buon esito dell'esperienza imprenditoriale e che costituisce una delle caratteristiche peculiari delle donne in impresa.

A questo proposito c'è da rilevare che tra le imprenditrici poco o per niente soddisfatte dell'esperienza imprenditoriale, il sostegno di partner e familiari è considerato il primo elemento determinante per il raggiungimento degli obiettivi (dato non riscontrabile tra i rappresentanti delle imprese non femminili, per i quali assunzione di responsabilità e formazione adeguata rappresentano i principali fattori).

Un'altra dote indispensabile che un'imprenditrice deve mostrare per ottenere successo è costituita dalla motivazione e capacità di autopromozione, mentre la formazione è ritenuta meno rilevante, al contrario di quanto dichiarato dai rappresentanti delle altre imprese.

La lettura dei fattori di successo secondo il settore di attività evidenzia una differenziazione, all'interno dell'imprenditoria femminile, tra settore primario e quello del commercio: infatti, se per le imprenditrici in agricoltura il sostegno della rete familiare è di gran lunga il fattore determinante, per le rappresentanti del settore del commercio sono considerate caratteristiche necessarie, nell'ordine, la capacità di assumere responsabilità e la forte motivazione/capacità di autopromozione.

Fermo restando che la rete familiare è importante per tutte le imprenditrici è naturale che per quelle del settore primario rivesta un ruolo più spiccato. La famiglia *estesa* – che certo è in via di "estinzione" come struttura – nasce nel mondo agricolo e lì trova ancora una modernità inconsueta, in particolar modo nel mondo rurale.

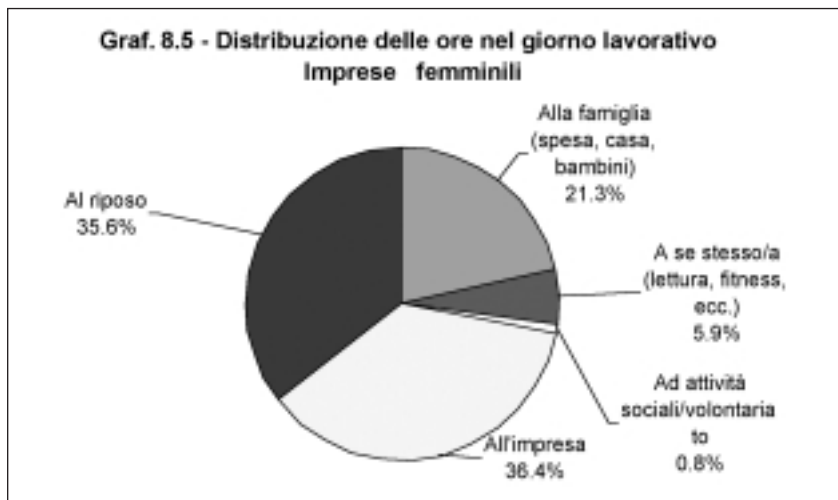


#### 8.4 Il rapporto tra tempo di lavoro e tempo libero

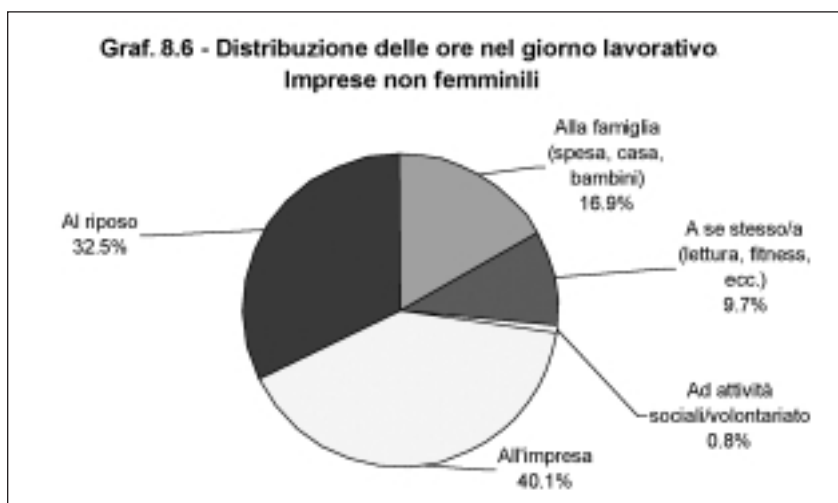
Il peso della famiglia all'interno delle scelte dell'imprenditrice è confermato anche dalla distribuzione delle ore nel giorno lavorativo (Graff. 8.5 e 8.6).

Come si può notare, la quota di tempo che le donne imprenditrici dedicano alla famiglia risulta superiore a quella destinata dai rappresentanti delle altre imprese, i quali sottraggono tempo al riposo ed alla famiglia per destinarlo all'azienda ed al proprio tempo libero.

L'organizzazione del tempo cambia, come è facile intuire, in funzione della condizione familiare così che le coppie con figli dedicano alla propria famiglia circa due ore in più rispetto ai single senza figli. Analizzando le risposte solo degli appartenenti a questa condizione familiare, si rileva comunque una differenza di comportamenti tra imprenditrici e responsabili delle imprese non femminili, con le prime che dedicano oltre un'ora in più alla cura della famiglia.



Fonte: Elaborazione AsseforCamere su Indagine MAP – Unioncamere, 2004



Fonte: Elaborazione AsseforCamere su Indagine MAP – Unioncamere, 2004

## Conclusioni

Esplorando il mondo dell'impresa, questo Rapporto conferma che la presenza femminile nel mercato del lavoro, pur tra luci ed ombre, costituisce la principale dinamica che ha investito la domanda di lavoro in termini di quantità e qualità nell'ultimo decennio.

Segnala come la scelta delle donne di affermarsi nel lavoro senza rinunciare alla maternità è ancora faticosa e pesante perché la maternità è ancora troppo considerata un "costo" (pagato in primo luogo dalle donne e dalle imprese) e troppo poco una risorsa per tutti (*l'Italia ha il più basso tasso di fecondità nel mondo*).

Evidenzia come il marcato innalzamento dei livelli di scolarizzazione – accompagnato anche a percorsi formativi che hanno cominciato a mettere in comunicazione i mondi dell’istruzione, della formazione, del lavoro – sia direttamente proporzionale alla crescita delle imprenditrici e anche alla possibilità che un ulteriore aumento delle donne – protagoniste attive dello sviluppo – possa introdurre nello stesso elementi di inedita qualità sociale, oltre che contribuire alla sua ripresa.

L’approfondimento sulla Legge 215/92, sul suo impatto, così come il confronto imprenditrici “215/92” e le altre, dice chiaramente che la legge è stato uno strumento che ha agito in modo esteso e il cui effetto è andato ben oltre l’incentivo economico. Ha alimentato la produzione di cultura nuova: le donne hanno capito che potevano *scegliere* di fare impresa, avendone capacità, competenze, passione, creatività. Ha fatto emergere la necessità di agire sempre più in modo trasversale (mainstreaming) avvicinando sempre più le donne e gli strumenti legislativi “generalisti”.

Questi gli elementi salienti del Rapporto:

- il tasso di femminilizzazione delle imprese è ancora basso nel nostro Paese (il 23,5% con un picco al sud del 26,5%);
- la galassia delle imprese femminili non si discosta dalle caratteristiche generali delle imprese dentro uno sviluppo “diffuso” (micro e piccole in prevalenza);
- sono più numerose le imprese individuali e le società di persone in coerenza con una tipologia d’impresa che rivela, insieme a maggiore determinazione e impegno, elementi di fragilità, soprattutto in coincidenza con l’attuale congiuntura economica;
- il 40% segnala il sistema dei mass-media come canale di informazione prevalente (quasi quattro volte più delle imprese non femminili);
- la rete familiare è fondamentale per le donne che fanno impresa non solo come supporto e aiuto concreto ma anche come fattore di successo, specie per quanto attiene ai rapporti “paritari” con il partner;
- la pesantezza della burocrazia è sentita come una difficoltà dalle imprenditrici in misura molto più spiccata rispetto ai loro colleghi;
- anche l’accesso al credito è più problematico specialmente per quanto attiene alle garanzie patrimoniali richieste;
- le imprenditrici segnalano con evidenza il nodo cruciale della “conciliazione” tra i diversi tempi della vita (lavoro, famiglia) ma evidenziano al contempo meno flessibilità dei loro colleghi nell’organizzazione d’impresa;
- esprimono maggiore propensione alla intercambiabilità dei ruoli ma anche alla collaborazione e coinvolgimento nelle decisioni di tutte le risorse umane;
- hanno più considerazione della innovazione d’impresa (come gli uomini però, all’80%, non vi investono nell’ultimo anno) anche se

affidano un ruolo scarso alle nuove tecnologie e utilizzano poco il commercio elettronico;

- sono poco propense alle certificazioni di qualità e conoscono poco la SA8000 anche se sono molto attente agli “effetti” della produzione sull’ambiente. Dato confermato anche dalla considerazione della qualità del servizio e dell’attenzione al cliente, come punti di forza dell’impresa.

L’identikit dell’imprenditrice in sintesi, dunque, è quello di una donna in cui persistono elementi teoricamente contrapposti ma che qui coesistono e stanno alla base di un continuo, progressivo aumento in quantità e qualità delle donne che fanno impresa in un contesto complessivo poco propenso all’innovazione e alla qualità.

L’imprenditrice che emerge è convenzionale e statica ma anche innovativa e dinamica; tradizionale e conservatrice ma anche moderna ed esploratrice.

Se considerata rispetto alle sue aspettative, oltre che alle sue caratteristiche, esprime anche qui ambivalenza, un po’ sospesa tra sogno e realtà.

Appare dotata di realismo innovativo (sviluppo sostenibile...), di feconde intuizioni (la conciliazione...) che non sempre riescono a trovare realizzabilità, di uno stile cooperativo, attento alla vita quotidiana, alla conservazione e valorizzazione dell’ambiente.

C’è uno stile *differente* che emerge ed avanza ma che ancora non è un “modello”.

Tutto ciò sollecita politiche e interventi che assecondino i trend positivi e fa sì che si operi sui nodi che ancora ostacolano il massimo sviluppo e utilizzazione delle risorse femminili nel quadro di uno sviluppo economico, occupazionale e sociale del Paese più equo, armonioso e solidale.

Investire energie, risorse, impegni sulle donne, puntare su di loro può consentire di avviare un nuovo patto fondato sulla solidarietà tra donne e uomini, tra madri e padri, figlie e figli, tra regioni ricche e regioni povere; tra chi ha i soldi e non li investe e chi ha la capacità di iniziativa economica e sociale e chiede di essere sostenuto.

*Il rapporto completo si può leggere e stampare dal sito: [www.if-imprenditoriafemminile.it](http://www.if-imprenditoriafemminile.it)*

AsseforCamere – incaricata da Unioncamere a realizzare il presente Rapporto – si è avvalsa di un **Comitato Tecnico-Scientifico** appositamente costituito e formato da:

**Mario Altavilla** - Infocamere  
**Claude Cattan** - già Isfol  
**Carla Collicelli** - Censis  
**Silvia Costa** - Cnel  
**Ugo Girardi** - Unioncamere  
**Antonio Giusti** - Università di Firenze  
**Mariangela Gritta Grainer** - AsseforCamere  
**Patrizia Marin** - Conferenza delle Presidenti degli Organismi Regionali di Parità  
**Adriana Mauro** - Ministero Attività Produttive  
**Giusy Mingolla** - Formaper  
**Elisa Montresor** - Università di Verona  
**Paola Nicastro** - Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali  
**Monica Onori** - AsseforCamere  
**Alberto Padula** - Università LUMSA, Roma  
**Daniela Piccione** - Coordinamento Donne D'Impresa  
**Carlo Spagnoli** - Unioncamere  
**Alberto Valentini** - AsseforCamere

**Redazione:**

**Mariangela Gritta Grainer**  
**Monica Onori**  
**Daniela Mugelli** - Ali editoria & comunicazione  
**Alberto Padula** (capp. 1-3-7)  
**Antonio Agrosì** (cap.9)

La rilevazione CATI è stata condotta dalla società Codres di Roma





arte IV

## "4° Seminario Vangelo, lavoro e immigrazione: collaboratrici e collaboratori familiari"

Roma, Casa generalizia "Fratelli delle scuole cristiane", 21 gennaio 2005

- Ricerca condotta dall'INPS - Direzione Monitoraggio Flussi Migratori e dal Dossier Statistico Immigrazione Caritas/Migrantes.  
Immigrazione e collaborazione domestica: i dati del cambiamento
- Relazione: Il dato statistico delle badanti e colf straniere in Italia
- Relazione:  
Aspetti sociali e religiosi del lavoro delle badanti e colf straniere in Italia
- Interventi







# Immigrazione e collaborazione domestica: i dati del cambiamento

Ricerca condotta dall'INPS - Direzione  
Monitoraggio Flussi Migratori e dal Dossier  
Statistico Immigrazione Caritas/Migrantes

INPS Monitoraggio Flussi Migratori in collaborazione con  
"Dossier Statistico Immigrazione Caritas/Migrantes"

Il contesto della  
collaborazione  
familiare fornita  
dagli immigrati

In Italia il modello di sostegno alle famiglie ha avuto un'origine e un'evoluzione di carattere prevalentemente privato, imperniato cioè sui rapporti stipulati dalle stesse famiglie. Nel Centro e nel Nord Europa si è insistito maggiormente sui servizi sociali, nei quali lavora personale locale, al fine di offrire il sostegno necessario alle famiglie e più in particolare alle donne interessate ad un inserimento professionale<sup>19</sup>.

L'invecchiamento della popolazione e la necessità di un supporto alle donne che si inseriscono nel mercato occupazionale hanno reso già adesso di primaria importanza il settore della collaborazione familiare.

Da una parte, mentre cresce l'aspettativa di vita, l'Italia è assoggettata ad uno dei più negativi andamenti demografici nel mondo, con conseguente rapido "invecchiamento" sia della popolazione che del suo sottoinsieme rappresentativo "famiglia"<sup>20</sup>: basti pensare che le famiglie con almeno un anziano ultrasessantacinquenne sono più di un terzo del totale e attualmente la popolazione ultrasessantenne è poco meno di un quarto del totale e gli ultraottantenni, in forte aumento, sono il 4% del totale<sup>21</sup>.

Le persone anziane in condizione di disabilità in almeno un'attività della vita quotidiana erano nel 1977 2.300.000, delle

<sup>19</sup> J. ANDALL, *Gender, migration and domestic service. The politics of black women in Italy*, Aldershot, Ashgate, 2002.

<sup>20</sup> ISTAT, *Indagine multiscopo sulle famiglie*, Roma 1998.

<sup>21</sup> EUROSTAT, *Demographic Statistics*, Data 1960-1999, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, 1999.

quali una su sei in grave condizione di disabilità<sup>22</sup>. Il peso della loro assistenza ricade quasi per intero sulla famiglia, che trova, rispetto al passato, maggiori difficoltà a farvi fronte e deve ricorrere ad un sostegno esterno.

Va aggiunto che un quarto degli ultrasessantacinquenni vive da solo e che tra di essi una quota consistente (43%) non dispone di alcuna rete di sostegno familiare a fronte della sua esigenza di assistenza<sup>23</sup>, mentre il sistema sanitario pubblico riesce ad assicurare l'assistenza domiciliare soltanto ad una quota minimale di ultrasessantacinquenni.

Tutto ciò rende comprensibilmente maggiori le esigenze di assistenza "esterna" sia diretta da parte delle persone anziane che indiretta da parte delle loro famiglie, con il ricorso, in stato di necessità, a strutture private o del "Terzo Settore" o all'apporto degli immigrati.

Secondo un'indagine IREF-ACLI, condotta in collaborazione con l'Eurisko, nel 2002 erano 950.000 le famiglie italiane interessate ad avere maggiori servizi di cura e di assistenza per anziani e bambini e questo perché i servizi pubblici o non sono sufficienti o comunque non vengono ritenuti adeguati/flessibili rispetto alle reali necessità (orari, ubicazione ecc.).

**ITALIA. Assistenza domiciliare integrata: numero di casi trattati e tasso per 10.000 residenti per regione. Anno 2001**

2001	Totale Casi trattati	Tasso (su 10.000 abitanti)	Di cui anziani (%)
Piemonte	19.823	46,5	62,9
Valle d'Aosta	14.150	1.177,2	75,0
Lombardia	54.658	60,2	71,5
Bolzano	99	2,1	79,8
Trento	523	10,9	49,9
Veneto	32.317	71,4	76,7
Friuli V. G.	22.213	187,2	86,6
Liguria	14.995	93,6	95,0
Emilia Romagna	22.572	56,5	74,5
Toscana	16.734	47,5	87,8
Umbria	3.292	39,5	83,0
Marche	14.824	100,9	86,4
Lazio	17.517	33,4	89,9
Abruzzo	3.519	27,6	66,9
Molise	4.199	129,2	92,5
Campania	7.935	13,8	82,4
Puglia	7.682	18,9	88,4
Basilicata	3.779	62,8	76,4
Calabria	2.529	12,4	79,0
Sicilia	5.865	11,7	87,7
Sardegna	1.627	9,9	82,7
<b>Italia</b>	<b>270.852</b>	<b>47,1</b>	<b>79,2</b>

Fonte: Dossier Statistico Immigrazione Caritas/Migrantes 2004.

Da [www.handicapincifre.it](http://www.handicapincifre.it). Dati da Sistema informativo SSN - Ministero della salute

D'altra parte, le donne italiane, anche per la carenza dei servizi pubblici di sostegno per far fronte ai compiti di madri e di lavoratrici, quando ne hanno la possibilità ricorrono a collaborazioni esterne: la loro linea di impegno non è più "casalinga-madremoglie" bensì "lavoratrice-madre-moglie". Alcune di esse arrivano a lavorare anche 70 ore a settimana, e questo in un contesto in cui è venuto meno il perno tradizionale dei familiari e dei parenti stretti e, specialmente nelle aree metropolitane, sussiste la difficoltà di ritornare a casa in tempi accettabili a causa della distanza del posto di lavoro.

Nonostante le più frequenti opportunità di inserimento nel settore, le prestazioni di collaborazione familiare sono considerate meno appetibili dal punto di vista contrattuale, economico e ancor di più per quanto riguarda la considerazione sociale. Provvidenzialmente, a fronte della crescente carenza di manodopera italiana, vi è stata la crescente disponibilità di quella straniera, come si è constatato in maniera eccezionalmente vistosa nella regolarizzazione del 2002, quando quello della collaborazione familiare è diventato il primo motivo di regolarizzazione per numero di stranieri.

Per collaboratrici familiari o colf si intendono sia le donne (in misura prevalente) che gli uomini: in questo caso o parleremo di addetti alla collaborazione familiare o prenderemo le donne come parte indicativa della totalità e parleremo di collaboratrici. Esse vengono chiamate "badanti", ma dalla Caritas e da altre organizzazioni è stato fatto osservare che sarebbe più corretto, anche dal punto di vista descrittivo, utilizzare, al posto di questo termine, quello di "assistente o aiutante domiciliare".

La loro presenza si va configurando come una ramificata rete di sostegno alle famiglie, che ha consentito, a basso costo familiare, ma soprattutto sociale, alle donne l'affermazione professionale e agli anziani la possibilità di rimanere a casa, essendo assistiti. Le badanti o assistenti domiciliari sono, in genere, apprezzate non solo per i costi contenuti, ma anche per le loro doti preziose di disponibilità, flessibilità e funzionalità.

Le donne immigrate iniziano ad essere occupate in misura crescente anche al di fuori della famiglia: negli ospedali, nelle case di cura, nelle residenze sanitarie assistenziali, ma in questa ricerca si farà riferimento solo alla realtà familiare<sup>24</sup>.

<sup>22</sup> "L'assistenza agli anziani fornita dagli immigrati", in: Prospettive sociali e sanitarie, 13/2001.

<sup>23</sup> C. RANCI, a cura di "L'assistenza degli anziani in Italia e in Europa. Verso la costruzione di un mercato sociale dei servizi", Milano, Franco Angeli, 2001.

<sup>24</sup> W. NANNI, S. SALVADORI: "I lavoratori immigrati nelle famiglie italiane" in: Caritas-Migrantes "Immigrazione Dossier Statistico 2004", Roma, IDOS, 2004, pagg. 286-294. Si rimanda anche alle precedenti edizioni annuali del Dossier, nelle quali alle "collaborazioni familiari" è stato dedicato un apposito capitolo.

Le donne immigrate erano prima considerate collaboratrici familiari quasi per antonomasia. Il loro inserimento, nella fase iniziale dell'immigrazione, veniva facilitato dalle organizzazioni cattoliche, alle quali le famiglie volentieri ricorrevano per avere garanzie in merito a questo rapporto fiduciario.

Fino a tutti gli anni '80 e anche ai primi anni '90 il lavoro domestico aveva una grande incidenza sul numero complessivo degli avviamenti, arrivando ad essere un sesto del totale, mentre per le donne rappresentava se non l'unico quanto meno lo sbocco prevalente. Attualmente le donne immigrate stanno conoscendo una fase di maggiore emancipazione e iniziano ad inserirsi nei diversi settori, dai pubblici esercizi e altre attività del terziario fino all'industria e all'agricoltura.

Nella regolarizzazione del 1996 ci fu un boom di assunzioni nel settore della collaborazione domestica, sia per effettiva domanda sia perché quella della collaborazione domestica era ritenuta una buona copertura per essere regolarizzati: vennero così coinvolti anche i maschi africani, tradizionalmente poco portati a questo tipo di lavoro, e non a caso, ottenuto il permesso di soggiorno, si registrò una fuoruscita dal settore con passaggio ad altre attività.

Alla fine degli anni '90 (1999) le colf straniere raggiungevano il 50% del totale, mentre nel Lazio si arrivava al picco di tre straniere ogni quattro dichiarate all'INPS.

Diverse indagini hanno posto in evidenza che non si tratta più di ragazze giovanissime, sprovviste ed instabili: solitamente hanno un buon livello di istruzione, sono spinte da motivazioni economiche finalizzate al sostegno dei propri familiari e non pensano ad una immigrazione a corto respiro.

Dal punto di vista della vita di relazione l'orario di lavoro non è d'aiuto, lasciando loro scarsi margini per incontrare i propri conazionali e per l'esercizio di attività associative o per il coinvolgimento in iniziative di promozione professionale. Solo quando le collaboratrici familiari riescono a non dipendere in esclusiva da una stessa famiglia e a frazionare le ore di lavoro presso più datori di lavoro diventa per loro possibile affittare una casa propria e farsi raggiungere dai familiari, iniziando così una vita "normale"<sup>25</sup>.

Alla fine degli anni '90 i maschi, tra gli addetti stranieri a questo settore, rappresentavano un quinto del totale (con un'incidenza superiore a quella dei maschi italiani nello stesso settore) e già allora si vedeva come dalle "ragazze colf" si fosse già arrivati alle

<sup>25</sup> Sono stati numerosi gli studi specifici nell'anno della regolarizzazione. Ad es.: CNEL, a cura di MAURIZIO ANDOLFI e CRISTINA FINOCCHIARO - Fondazione Andolfi, *Le colf straniere: culture familiari a confronto*, Milano, Franco Angeli, 2004 (ricerca iniziata nel 2002); Eurispes, *Il lavoro domestico in Italia: regolare e sommerso*, Rapporto Italia, 2002; G. GORI, *L'assistenza privata agli anziani in Italia e in Europa*, ricerca promossa dallo SPI-CGIL e realizzata dalla Fondazione Brodolini e dal Politecnico di Milano, 2002.

“donne colf”. Queste, erano, infatti le classi di età (dati INPS 1999): fino a 30 anni 30%, tra 31 e 50 anni 62%, oltre 50 anni 17%.

Comunque già in quegli anni si constatava la scarsa disponibilità della popolazione locale per questo tipo di lavoro, perché gli addetti italiani con meno di 30 anni erano solo il 16% e quelli con più di 50 anni il 30%.

Queste evidenze di natura socio-statistica indicano che, dai primi flussi di lavoratrici domestiche registrati negli anni '70, è passato molto tempo e che le persone coinvolte sono segnate ormai dal peso di 10-20-30 anni di lavoro; purtroppo, dopo aver assicurato le loro prestazioni lavorative, non sempre, ritirandosi dal lavoro, potranno beneficiare di sufficienti prestazioni pensionistiche perché per molte di loro la copertura contributiva è stata intermittente.

Per queste donne è più difficile la vita associativa: spesso infatti nel periodo di permanenza i loro orari lavorativi sono così lunghi da coprire, frequentemente, l'intera giornata; ciò permette loro di spendere cifre relativamente modeste per il sostentamento e quindi di risparmiare ancora di più (dipende anche da questo la crescente rilevanza del fenomeno delle “rimesse” alle famiglie nei Paesi d'origine), ma è di pregiudizio ai rapporti “sociali”.

La famiglia dove si lavora non è, infatti, come la fabbrica, che è già di per sé un fattore di socializzazione. Anche i ricongiungimenti familiari sono stati atipici, perché è stata la donna occupata come colf a far venire successivamente il proprio partner e i figli.

Le colf non si occupano solo di curare la casa o preparare i cibi ma, avendo spesso un elevato grado di istruzione ed essendo non di rado poliglote, operano come educatrici, insegnanti di lingua, assistenti agli anziani e ai malati.

Secondo il Ministero del Lavoro (decreto 30 maggio 2001) la voce “collaboratore domestico e assimilati” include diverse categorie: balia, bambinaia, collaboratore familiare, domestico, domestico familiare, donna di servizio, fantesca, guardarobiere domestico, lavoratrice domestica, maestro di casa, servitore. La donna di pulizia e la donna tuttofare rientrano, invece, nella voce “altri addetti non qualificati a servizi di pulizie nelle abitazioni”.

Nell'indagine della Fondazione Andolfi si mostrano anche alcune preferenze nazionali per determinate mansioni della collaborazione domestica.

#### Mansioni nella collaborazione domestica (2003)

Ruolo	%	Nazionalità a maggiore incidenza
Collaborazione domestica	35,7	eritree 38,8%, filippine 43,6%
Cura alle persone (anziani)	26,1	etiopi 41,7%, somale 47,4%
Baby sitting	9,0	etiopi 16,7%
Ruolo “tuttofare”	29,2	filippine 40,6%, capoverdiane 68,0%

Fonte: INPS/Monitoraggio Flussi Migratori – Dossier Statistico  
Immigrazione Caritas/Migrantes. Indagine Fondazione Andolfi/CNEL.

Talvolta, la cultura dei paesi d'origine – in forza del modello di accudimento agli anziani ivi praticato, sviluppatosi in un contesto normalmente carente di servizi pubblici – aiuta le donne immigrate in Italia ad inserirsi nel settore dell'assistenza alle persone, anche quando in patria si siano preparate a svolgere altre professioni: tale, ad esempio, è il caso delle ucraine e delle equadregne; lo stesso, invece, non si può dire delle rumene. Si richiede perciò prudenza nell'ipotizzare una sorta di «predisposizione etnica al "badantato"»: spesso si è solo fatta di necessità virtù<sup>26</sup>.

Gli addetti stranieri alla collaborazione familiare alla fine del 2002 incidevano per il 56% sul totale: 126.379 su 224.402. L'effettiva incidenza dei lavoratori stranieri va però al di là di quanto attestano le statistiche ed è risaputo che nel settore lavorano sia molti immigrati regolari in nero che altri senza permesso di soggiorno.

Per aree geografiche è il Centro a distinguersi con un'incidenza del 66%, 2 colf straniere ogni tre complessivamente dichiarate (italiane e straniere), mentre nel Sud e nelle Isole l'incidenza degli immigrati scende a poco più di un terzo (37%); il Nord, invece, sta vicino alla media nazionale (57%).

In generale si può dire che quando si tratta di poche ore settimanali le lavoratrici italiane si mostrano più disponibili (sono, infatti, il 46% del totale), mentre la loro incidenza scende quando aumentano le ore di impiego: nei rapporti che comportano 35 ore le italiane sono solo il 32%.

La disponibilità delle famiglie italiane a pagare i contributi per le colf straniere tende ad essere inversamente proporzionale al numero delle ore da dichiarare: è maggiore la disponibilità quando si tratta di 15 ore, considerato che questi rapporti sono il 55,6% del totale; è invece ridottissima la disponibilità per i rapporti che prevedono 35 o più ore di prestazioni e che non a caso costituiscono solo il 3,5% del totale di quelli dichiarati.

Può, però, trattarsi di impegni frazionati presso più datori di lavoro, all'interno di una sorta di microimprenditorialità tipica del settore. È andata indirizzandosi in tal senso la tendenza delle donne immigrate, sia per favorire il ricongiungimento delle loro famiglie e disporre di una casa propria che per appropriarsi del proprio tempo libero e potersi maggiormente dedicare alla cura delle relazioni amicali, all'impegno associativo e anche al proprio miglioramento scolastico professionale.

<sup>26</sup> W. NANNI, S. SALVADORI: "I lavoratori immigrati nelle famiglie italiane" in: Caritas-Migrantes "Immigrazione Dossier Statistico 2004", già citato.



Anche nelle colf italiane si riscontrano le stesse tendenze, anche se più fortemente accentuate: i rapporti con meno di 15 ore sono il 62,2% e quelli con 35 ore e più solo il 2,4%.

Per quanto riguarda il numero delle ore dichiarate troviamo delle differenziazioni territoriali. Il Centro è l'area dove sono più diffusi i rapporti con un ridotto numero di ore (59,0% contro il 52,5% del Nord), mentre il Nord è l'area dove i rapporti con 26 ore e più sono il 14,6% dei casi (contro il 9,1% del Centro). Probabilmente la "microimprenditorialità" per soddisfare più datori di lavoro trova un riscontro statistico più diffuso nel Centro, anche perché esso ingloba la più grande area urbana del paese (Roma) con circa 3 milioni di persone.

La difficile congiuntura economica che perdura dall'inizio del 2000 porta anche ad interrogarsi se il frazionamento delle prestazioni risponda solo ad un'esigenza di emancipazione delle lavoratrici interessate e non sia anche un indice della ridotta capacità economica delle famiglie, impossibilitate a coprire per intero gli oneri di un rapporto di collaborazione domestica a tempo pieno: tutto lascia pensare che anche questo fattore eserciti la sua influenza in misura non secondaria.

A lavorare oltre le 45 ore, e quindi in pratica a passare quasi tutto il tempo presso la famiglia datrice di lavoro, sono 1.319 persone in tutta Italia, tra le quali 893 con cittadinanza straniera (67,8%). Non sono disponibili i dati sulle mansioni di questi lavoratori, tra i quali sarebbe interessante distinguere se si tratti della collaborazione domestica di tipo classico oppure di mansioni più specifiche (autisti, giardinieri, tuttofare, custodi ecc.).

Il settore della collaborazione familiare è stato da sempre a prevalenza femminile. Nel periodo 1999-2002 le donne sono passate dai tre quarti del totale (77,2%) ai quattro quinti (81,8%) e questo perché si è diffuso il collocamento delle donne, oltre che come collaboratrici familiari, anche come assistenti degli anziani e dei malati, mansioni per le quali la figura femminile è sicuramente più gradita.

Il più alto tasso di femminilizzazione si riscontra tra gli assicurati dell'Est Europa (91,5%) e quelli dell'America Latina (94,4%); tra i filippini (75,1%) il tasso è inferiore alla media, poichè anche gli immigrati di questo paese hanno trovato modo di collocarsi nel settore in misura crescente; l'incidenza più bassa, invece, contraddistingue gli altri paesi asiatici. Seppure con queste variazioni, rimane assodato che parlare di colf non necessariamente significa parlare di donne.

La provenienza continentale alla fine del 2002 ha visto prevalere l'Asia (39,9%) seguita dall'Europa (28,2%), dall'America (18,6%) e dall'Africa (13,3%). Rispetto al 1999 tutte le aree continentali hanno perso in peso percentuale e anche in valori assoluti, ad eccezione dell'Est Europa che ha guadagnato 10 punti percentuali e quasi 12.000 unità.

A questo proposito torna utile sottolineare un dato curioso. I lavoratori e le lavoratrici stranieri assicurati come colf sono stati 126.297 nel 1999, 136.619 nel 2000, 142.196 nel 2001 e, sorprendentemente, solo 126.379 (147.328)<sup>27</sup> nel 2002. Quello che appare come un vistoso rallentamento del trend non può essere riferito solo ad una maggiore propensione ad evadere i contributi, per di più nell'anno di entrata in vigore della legge Bossi-Fini (n. 189/2002), bensì ad una maggiore difficoltà normativa e amministrativa a rinnovare il permesso di soggiorno, senza il quale verrebbero meno anche i presupposti per il pagamento dei contributi.

Probabilmente, essendo nel frattempo aumentato il fabbisogno di personale per l'assistenza in famiglia, le persone coinvolte, avendo continuato a lavorare in nero, avranno colto l'opportunità di riottenere il permesso facendo presentare al datore di lavoro domanda di regolarizzazione ai sensi della legge 189/2002.

Dal punto di vista contributivo è indubbio che l'INPS avrebbe tutto l'interesse a poter contare su rapporti che non entrino in questo fenomeno di "carsismo" contributivo e anche l'obiettivo dell'integrazione si rafforzerebbe con una maggiore stabilità lavorativa e assicurativa, che permetterebbe anche all'Istituto di meglio esercitare il suo ruolo di tutela.

#### ITALIA. Collaboratori familiari assicurati all'INPS per ore settimanali di impiego (2002)

Ore Sett.li	Nord			Centro			Sud e Isole			Italia		
	Totale	Di cui stranieri	%	Totale	Di cui stranieri	%	Totale	Di cui stranieri	%	Totale	Di cui stranieri	
1 - 14	59.280	32.337	55%	46.315	29.150	63%	25.467	8.650	34%	131.062	70.137	54%
15 - 24	31.806	18.585	58%	21.507	15.493	72%	11.699	4.704	40%	65.012	38.782	60%
25	3.226	1.677	52%	1.154	742	64%	1.354	551	41%	5.734	2.970	52%
26 - 35	9.428	5.968	63%	3.989	2.886	72%	2.333	997	43%	15.750	9.851	63%
36 - 45	3.572	2.460	69%	1.233	915	74%	720	371	52%	5.525	3.746	68%
Oltre 45	839	586	70%	281	215	77%	199	92	46%	1.319	893	68%
TOTALE	108.151	61.613	57%	74.479	49.401	66%	41.772	15.365	37%	224.402	126.379	56%
										(*)	(*)	

Fonte: INPS/Monitoraggio Flussi Migratori – Dossier Statistico Immigrazione Caritas/Migrantes (Elaborazioni su dati INPS)

(\*) I casi disaggregati per numero di ore di prestazione sono inferiori al numero complessivo dei rapporti registrati all'Inps.

<sup>27</sup> I casi disaggregati per numero di ore di prestazione sono inferiori al numero complessivo dei rapporti registrati all'Inps. Si veda anche la tabella seguente.

## *Le donne protagoniste della regolarizzazione del 2002*<sup>28</sup>

Le donne sono state protagoniste di 321.000 domande di regolarizzazione, su un totale di 702.000, pari al 45,7% del totale, rivelando un'incidenza pressoché identica a quella che esse già detengono sul totale dei soggiornanti.

Considerando le differenti tipologie delle domande<sup>29</sup>, si rileva che:

- appena 53.000 hanno riguardato il lavoro subordinato (16,5%);
- la quasi totalità delle istanze ha riguardato invece il lavoro domestico (45,8%) e l'assistenza (37,7%).

La graduatoria delle prime 10 nazionalità vede un netto predominio di ucraine e romene, che insieme arrivano a costituire quasi la maggioranza delle beneficiarie (48,3%). In particolare, dai dati a disposizione si rileva che l'Ucraina è risultata la prima nazionalità richiedente in 14 regioni, la Romania in 4 (fra cui il Lazio), la Polonia e l'Ecuador in 1 ciascuna (rispettivamente in Sicilia e in Liguria). Seguono, la Moldavia (paese in forte crescita quanto a presenze femminili), la Cina, il Perù, l'Albania, il Marocco e le Filippine.

L'operazione di regolarizzazione ha consentito dunque di prendere atto di una realtà poco conosciuta: del forte incremento di nazionalità finora ufficialmente poco rappresentate (come l'Ucraina) o con una certa tendenza allo scivolamento nell'irregolarità (come la Polonia e la Romania), che, grazie all'esenzione dall'obbligo del visto per motivi turistici, riuscivano ad arrivare in Italia ma non a conseguire un titolo valido e duraturo per il soggiorno.

Nel settore della collaborazione familiare la nazionalità maggiormente coinvolta è stata l'Ucraina, con il 26,6% delle domande totali per lavoro domestico e ben il 35,7% per l'assistenza. Al secondo posto, in entrambi i settori, è risultata la Romania.

La Romania ha invece prevalso nel lavoro subordinato, con il 21,9% del totale, seguita dalla Cina (18%) e, successivamente, dall'Ucraina.

<sup>28</sup> La regolarizzazione per le colf e badanti è stata disposta dalla legge 30 luglio 2002, n.189, "Modifiche alla normativa in materia di immigrazione e di lavoro" (nota come "legge Bossi Fini", pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 199 del 26 agosto 2002 ed entrata in vigore il 10 settembre 2002), quella sui lavoratori dipendenti dal decreto legge 9 settembre 2002, n. 195, convertito con modificazioni nella legge 9 ottobre 2002, n. 222, recante "Disposizioni urgenti in materia di legalizzazione del lavoro irregolare di extracomunitari". La 189/2002 prevedeva che i datori di lavoro che, nei tre mesi precedenti l'entrata in vigore della norma, avessero occupato collaboratrici/tori stranieri sprovvisti di permesso di soggiorno, potessero presentare una dichiarazione di emersione limitata ad una persona per nucleo familiare o senza vincoli numerici nel caso di collaboratrici/tori impiegati per l'assistenza di persone non autosufficienti.

<sup>29</sup> Fondazione ISMU, Primi risultati della ricerca su "Il processo di regolarizzazione dei lavoratori extracomunitari in Italia", novembre 2003.

Altri tre paesi dai quali proviene il maggior numero di donne coinvolte nella regolarizzazione sono stati la Polonia (4° nel lavoro subordinato e 3° nell'assistenza e nel lavoro domestico), l'Ecuador (4° nel lavoro domestico) e la Moldavia (4° nell'assistenza).

L'area dell'assistenza è dunque apparsa caratterizzata fortemente dal coinvolgimento di donne dall'est Europa (fra le prime 10 nazionalità di "estranee" a tale area ve ne sono solo tre: il Perù, l'Ecuador e il Marocco), mentre in quella del settore domestico è presente anche una significativa porzione di donne asiatiche (cinesi e filippine).

I dati registrati hanno reso anche possibile ricostruire l'età media delle richiedenti ed è emerso che:

- l'età media delle richiedenti per il lavoro subordinato è leggermente più bassa di quella degli altri due ambiti (28,9 anni): la media è però superata sia dalle ucraine (34,8) che dalle moldave e dalle bulgare, mentre le romene sono più giovani (26,9);
- l'età media delle donne coinvolte nel settore domestico è più elevata, arrivando a 33,4 anni. Anche in tale settore le ucraine si pongono al di sopra, con 40,9 anni, seguite dalle moldave (36); più giovani continuano a risultare le rumene (30,1) e le marocchine (29,4);
- nell'ambito assistenziale l'età media cresce ancora, giungendo a 38,3 anni. Di nuovo le ucraine superano il valore medio, giungendo a 43,4 anni, ma non risultano prime: le russe arrivano infatti a 43,7 anni. Seguono, tra i 39 e i 42 anni, le moldave, le polacche e le bulgare, mentre agli ultimi posti continuano a trovarsi le romene (32,1), con le peruviane (32), le albanesi (31,8) e le marocchine (30,6).

Per quanto riguarda l'anzianità di soggiorno dei "regolarizzandi", un'indagine della Fondazione Andolfi – CNEL (2003) su 400 lavoratrici domestiche ha rilevato percentuali differenziate di irregolarità in dipendenza della minore o maggiore permanenza in Italia:

- in Italia da 2 anni: irregolarità del 68,3%;
- in Italia tra i 3 e i 5 anni: irregolarità del 38,8%;
- in Italia tra i 6 e i 10 anni: irregolarità del 12,6%.

La Fondazione ISMU ha calcolato i benefici prodotti in termini di emersione del reddito imponibile: conteggiando opportunamente le retribuzioni medie (il riferimento è alla media aritmetica) e il numero di percettori, si è stimata un'emersione mensile di quasi 500 milioni di euro a livello nazionale, di cui il 67% nell'ambito del lavoro subordinato.

La Lombardia è la regione ove si accentra più di un quarto di tale recupero, seguita dal Lazio, dal Veneto, dall'Emilia Romagna e dalla Toscana. Nel Mezzogiorno è sostanzialmente la Campania, con un recupero mensile di 41 milioni di euro di cui 23 nell'area del lavoro subordinato, a primeggiare incontrastata.

Un analogo conteggio andrebbe effettuato per quanto riguarda gli effetti dell'emersione in termini di contributi assicurativi e prelievi fiscali dovuti dai datori di lavoro.

Il diverso impatto della regolarizzazione del 2002 a livello territoriale

Nel 2001 i collaboratori e le collaboratrici domestiche provenienti da Paesi extracomunitari sono stati 137.000. Per ogni unità dichiarata all'INPS ci sono state 2,5 istanze di regolarizzazione (341.121 registrate complessivamente a seguito della regolarizzazione disposta dalla legge 189/2002).

**ITALIA. Incidenza delle istanze di regolarizzazione per lavoro domestico sui colf dichiarati all'INPS (2002)**

Aree territoriali	Istanze di regolarizz. di collaboratori domestici 2002	Collab. domestici iscritti all'INPS al 31.12.2001	Incidenza istanze di regolarizzazione su 100 domestici soggiornanti
Nord-Ovest	98.533	46.306	212,8
Nord-Est	58.608	16.620	352,6
Centro	112.045	53.294	210,2
Sud	60.287	11.368	530,3
Isole	11.648	9.031	129,0
<b>ITALIA</b>	<b>341.121</b>	<b>136.619</b>	<b>249,7</b>
		(*)	(*)

(\*) Una successiva verifica ha portato ad aumentare il totale a 141.197, mentre nel 2002 gli assicurati sono stati 147.328)

Fonte: INPS/Monitoraggio Flussi Migratori – Dossier Statistico Immigrazione Caritas/Migrantes. Elaborazioni su dati del Ministero dell'Interno

Il Nord, che nelle regolarizzazioni del settore aziendale ha mostrato un andamento più contenuto rispetto alle altre aree del paese, nel settore domestico è risultato soggetto a una maggiore pressione migratoria per motivi di collaborazione familiare ed è stato superato solo dal Sud.

Infatti, per ogni colf in servizio si registrano

- 2 domande di regolarizzazione: in Valle d'Aosta, Lombardia, Friuli Venezia Giulia e Liguria;
- 3 domande di regolarizzazione: in Trentino Alto Adige, Emilia Romagna e Piemonte;
- 4 domande di regolarizzazione in Veneto.

A livello provinciale si raggiungono le 5 istanze di regolarizzazione per lavoratore dichiarato a Mantova, Belluno, Venezia, Forlì Cesena, Piacenza, Reggio Emilia, mentre le istanze sono addirittura 10 a Rovigo e Ferrara.

Con 2 istanze per ogni colf dichiarata, il Centro ha un'incidenza più bassa sia rispetto alle due aree del Nord (tuttavia, le Marche e l'Umbria superano la media dell'area con 3,3 e 3,7 istanze

ze per ogni unità dichiarata). A livello territoriale vi sono province con valori più alti (Grosseto e Terni 5, Pesaro-Urbino e Viterbo 4, Latina 7, Frosinone 8, Roma 6).

Dati più contenuti si riscontrano nelle *Isole*: 1,2 istanze in Sicilia e 2,1 in Sardegna, con punte di 3,6 a Siracusa, 4,9 a Ragusa e 4,4, a Sassari.

I valori sono invece più alti nelle regioni del *Sud*: 2,3 istanze in Puglia, 3 in Molise, 4,4 in Abruzzo, 5,1 in Calabria, 6,7 in Campania, 9,4 in Basilicata e 10 o più istanze in numerose altre province (Avellino, Benevento, Caserta, Salerno, Potenza, Crotone, Vibo Valentia e Foggia, con 15).

Nell'insieme la regolarizzazione ha evidenziato che il lavoro domestico è stato negli ultimi anni nella maggior parte dei casi effettuato in nero, non solo a causa di quote di ingresso non sempre adeguate ma anche a causa degli elevati requisiti reddituali per far venire un lavoratore o una lavoratrice domestica tramite chiamata nominativa e, comunque, perché le famiglie preferiscono conoscere prima le persone da assumere.

La situazione del Veneto è stata radiografata nel 2003 in una indagine quantitativa e qualitativa condotta dalla Tolomeo Studi e Ricerche (intervista a 417 assistenti sociali e ad un gruppo di immigrate) su incarico dell'Associazione dei comuni del Veneto<sup>30</sup>.

In Veneto si è ipotizzata nel 2003 la presenza di 21.000 "badanti" straniere. Infatti, secondo le stime ISTAT, nel Veneto ci sono circa 360 mila persone con più di 74 anni, e di queste circa 90 mila soffrono di qualche forma di invalidità. Tolate le circa 20 mila che sono assistite direttamente dalla famiglia, le restanti 70 mila si appoggiano a diverse strutture di assistenza: 20 mila circa ricorrono a strutture residenziali con contributo regionale, 10 mila circa ricorrono alle stesse strutture con pagamento dell'intera retta, 21 mila ricorrono all'assistenza domiciliare integrata (servizi offerti dai Comuni), infine altrettante sono assistite da badanti.

Le badanti del Veneto sono nel 99% dei casi donne, provenienti quasi tutte (81%) dai paesi dell'Est Europa (Ucraina 22%, Romania 19%, Russia europea e Bielorussia 14%). Hanno un'età che oscilla tra i 30 e i 40 anni, con punte anche più alte, sono sposate e con figli, hanno un titolo di studio medio (61%) e decidono di venire a lavorare in Italia per qualche anno.

L'indagine conclude che la cura domiciliare mediante il supporto delle badanti comporta dei vantaggi notevoli in termine di costi, visto che si calcola che la retta in casa di riposo costi mediamente tra i 1.000 e i 1.150 euro, mentre il costo dello stipendio di una badante si aggira sugli 826 euro. Non mancano i vantaggi di natura non fi-

<sup>30</sup> cfr. Il Popolo, settimanale diocesano di Pordenone, del 13 aprile 2003 e Migranti-Press, n. 18/2003.

nanziaria: secondo le famiglie intervistate il vantaggio principale è comunque la possibilità di mantenere l'autonomia abitativa (69%).

Il rapporto *Nord Est. Poveri ed emarginati in un mondo di ricchi* (novembre 2001), curato dalla Delegazione Caritas Nord Est con il supporto scientifico dell'Osservatorio Socio-religioso Triveneto (OSRET), ipotizzava che nel 2001 le aiutanti domiciliari fossero 15.000 in Veneto, pari a 3,3 aiutanti domiciliari ogni 1000 abitanti e che il risparmio, rispetto al sistema della istituzionalizzazione, fosse di 540 miliardi di lire l'anno.

### Il nuovo scenario della collaborazione domestica: paesi e continenti

Nel 2003, per effetto della regolarizzazione dell'anno precedente, si è arrivati a circa mezzo milione di lavoratori domestici, triplicati quindi rispetto all'anno precedente.

A seguito di questo provvedimento straordinario si è verificato un vero e proprio sconvolgimento del settore, sia in termini di consistenza numerica che di provenienze continentali.

Bisognerà ora accertare la tenuta della copertura assicurativa in questi rapporti, essendo risaputo che la grande emersione registrata nella regolarizzazione del 2002 è stata dovuta anche alla disponibilità dei lavoratori di pagare in proprio i contributi, pur facendoli figurare come versati dal datore di lavoro.

Le domande di regolarizzazione presentate per collaborazione domestica e assistenza familiare sono state poco meno di 350.000: 233.059 per l'Est Europa, 50.171 per l'America Latina, 32.101 per l'Africa e 30.687 per l'Asia.

#### ITALIA. Stima degli addetti stranieri alla collaborazione familiare nel 2003

Area d'origine	Tot. M+F stranieri nel 2002	%F su tot. stranieri nel 2002	Ripartiz. % aree nel 2002	Regolarizz. fine 2003	M+F stranieri fine 2003	Aumento % 2003/2002	Ripartiz. % aree nel 2003
<b>EUROPA</b>	<b>35.603</b>	<b>91,50</b>	<b>24,2</b>	<b>233.059</b>	<b>268.662</b>	<b>754,6</b>	<b>54,2</b>
Europa Ovest	2.535	91,50	1,7	-	2.535*	-	0,5
Europa Est	33.068	91,50	22,4	233.059**	266.127**	804,8	53,6
<b>AMERICA</b>	<b>23.386</b>	<b>90,40</b>	<b>15,9</b>	<b>50.297</b>	<b>73.683</b>	<b>315,1</b>	<b>14,9</b>
America Nord	1.612	88,30	1,1	126	1.738	107,8	0,4
America Latina	21.774	90,50	14,8	50.171	71.945	330,4	14,5
<b>ASIA</b>	<b>50.527</b>	<b>69,40</b>	<b>34,3</b>	<b>30.687</b>	<b>81.214</b>	<b>160,7</b>	<b>16,4</b>
Filippine	37.547	75,10	25,5	10.709	48.256	128,5	9,7
<b>AFRICA</b>	<b>16.822</b>	<b>86,30</b>	<b>11,4</b>	<b>32.101</b>	<b>48.923</b>	<b>290,8</b>	<b>9,9</b>
Marocco	4.767	84,50	3,2	9.915	14.682	308,0	3,0
<b>Totale***</b>	<b>147.328</b>	<b>81,80</b>	<b>100,0</b>	<b>348.744</b>	<b>496.072</b>	<b>336,7</b>	<b>100,0</b>

\*stimato pari all'anno precedente \*\* inclusi 25 di altri Paesi europei \*\*\*incluse anche le aree qui non menzionate

Fonte: INPS/Monitoraggio Flussi Migratori – Dossier Statistico Immigrazione Caritas/Migrantes. Elab. su dati Ministero dell'Interno

Nel 2002 la ripartizione degli addetti per provenienza continentale vedeva prevalere l'Asia con il 34,3%, mentre ad Europa, America e Africa spettava all'incirca il 20% (rispettivamente 24,2%, 15,9% e 11,4%).

Nel 2003 gli europei hanno superato la maggioranza assoluta (54,2%), Asia e America si sono attestati su valori tra loro simili (rispettivamente 16,4% e 14,9%) e l'Africa si è fermata al 9,9%.

Per incremento percentuale al primo posto viene l'Europa (755%, con l'Est europeo a 805%), America e Africa si collocano nella fascia intermedia (315% e 290%), mentre da ultimo viene l'Asia (161%).

Alla fine del 2003 il panorama delle provenienze si presenta radicalmente modificato, essendo stata la regolarizzazione del 2002 caratterizzata da un protagonismo maggioritario dei Paesi dell'Est Europa, con complessive 233.034 domande e un aumento di 8 volte: Ucraina 90.247, Romania 65.638, Polonia 26.256, Moldavia 23.020, Albania 11.609 e con un numero ridotto, comunque superiore alle 1.000 unità, nel caso di Russia, Bulgaria e Bielorussia (5.262, 4.324 e 1.013). Queste presenze, aggiungendosi alle 33.068 già registrate nel 2004, portano ad un numero complessivo di 266.127 presenze.

I paesi dell'Est sono quelli che hanno conosciuto il maggiore aumento per quanto riguarda gli addetti al settore della collaborazione familiare: aumento di 7,6 volte per Ucraina, di 6 volte per Bulgaria, di 5 volte per Romania, Moldavia, Russia, di 4 volte per Polonia, di 3 volte per Albania e Croazia, di 2 volte per Jugoslavia. Un riscontro di un aumento così consistente, così come è avvenuto per alcuni paesi dell'Est, si trova solo per un numero ristretto di nazionalità: Cina aumento di 7,6 volte, Bolivia aumento di 6 volte ed Ecuador aumento di 5 volte.

Al secondo posto per numero di domande, seppure molto distanziati, vengono gli americani, o più esattamente i latino americani (50.171): le domande di regolarizzazione per lavoro domestico presentate da canadesi e statunitensi sono, infatti, appena 126 e anche in precedenza questi due paesi erano rappresentati in misura minimale. Il continente americano triplica la sua presenza e da 23.386 unità passa a 73.683, con un'incidenza del 15% sul totale. I paesi maggiormente protagonisti per numero di domande di regolarizzazione sono stati l'Ecuador con 25.785, seguito da Perù (13.919), Brasile (3.263) e Colombia (2.823).

L'Asia, pur avendo conosciuto un aumento più contenuto rispetto all'America, rimane al secondo posto per numero di addetti: 81.214 addetti e incidenza del 16,4% sul totale. Alle persone già dichiarate nel 2002 (50.527) se ne sono aggiunte altre 30.687 a seguito della regolarizzazione: Filippine 10.709 domande, Sri Lanka 5.709, Cina 5.830, Bangladesh 3.571, India 2.160, Pakistan 1.119. Questo



continente e specialmente il gruppo filippino perdono il ruolo di protagonisti principali nel settore: le domande presentate da filippini sono nove volte di meno di quelle presentate dall'Ucraina e questo dà un'idea della portata dei cambiamenti intervenuti.

Al quarto posto troviamo gli africani con 48.923 addetti alla fine del 2003, dei quali solo 16.822 prima della regolarizzazione, per cui anch'essi hanno triplicato la loro consistenza. Le 32.101 domande di regolarizzazione hanno come principali protagonisti il Marocco (9.915), il Senegal (4.621), la Nigeria (3.978) e la Tunisia (1.201). Queste nazioni si presentano come nuovi attori rispetto a quelli tradizionali, che una volta erano i paesi del Corno d'Africa, le Isole Mauritius e Capoverde.

L'Oceania ha un numero minimo di addetti: ai 41 addetti del 2002 si sono aggiunti altri 65 lavoratori a seguito della regolarizzazione.

#### ITALIA. Est Europa e regolarizzazione del 2002

Paesi e aree	Colf/badanti	Lav. subord.	Totale	% colf/badanti
Bulgaria	4.275	4.721	8.996	47,5
Ceca (Rep.)	331	426	757	43,7
Estonia	111	61	172	64,5
Lettonia	132	107	239	55,2
Lituania	326	285	611	53,4
Polonia	25.002	7.980	32.982	75,8
Romania	63.573	78.100	141.673	44,9
Slovacchia	485	983	1.468	33,0
Slovenia	111	385	496	22,4
Ungheria	330	774	1.104	29,9
<b>Subtotale</b>	<b>94.676</b>	<b>93.822</b>	<b>188.498</b>	<b>50,2</b>
Albania	11.344	43.335	54.679	20,7
Bosnia Erz.	222	2.465	2687	8,3
Croatia	1.716	2.522	4.238	40,5
Iugoslavia	993	7.706	6.699	14,8
Macedonia	517	5.304	5.821	8,9
<b>Subtotale</b>	<b>14.792</b>	<b>61.332</b>	<b>76.124</b>	<b>19,4</b>
Armenia	22	14	36	61,1
Azerbaijani	18	8	26	69,2
Bielorussia	999	176	1.175	85,0
Georgia	298	20	318	93,7
Moldavia	22.501	8149	30.650	73,4
Russia	5194	1490	6.684	77,7
Ucraina	89.029	16651	105.680	84,2
<b>Subtotale</b>	<b>118.061</b>	<b>26.508</b>	<b>144.569</b>	<b>81,7</b>
<b>Subtotale Est Europa</b>	<b>227.529</b>	<b>181.662</b>	<b>409.191</b>	<b>55,6</b>
<b>Totale tutti i paesi</b>	<b>334.284</b>	<b>359.965</b>	<b>694.249</b>	<b>48,2</b>
<b>% Est Europa su totale</b>	<b>68,1%</b>	<b>50,4%</b>	<b>58,9%</b>	-

Fonte: Dossier Statistico Immigrazione Caritas/Migrantes. Elaborazioni su dati del Ministero dell'Interno.

In conclusione, gli immigrati dell'Est Europa sono diventati i grandi protagonisti nel settore della collaborazione familiare fino a raggiungere da soli la maggioranza assoluta. Davanti a tutti si colloca l'Ucraina con più di 100.000 addetti, 20.000 in più rispetto alla Romania, il doppio rispetto alle Filippine, cinque volte di più rispetto alla Polonia e all'Ecuador, 4 volte di più rispetto alla Moldavia, 6 volte di più rispetto all'Albania e allo Sri Lanka.

Inoltre, a seguito dell'adesione all'Europa di nuovi Stati membri, e segnatamente della Polonia, la collaborazione domestica coinvolge ormai un numero rilevante di lavoratori comunitari, i quali fino al 2002 erano appena 2.535.

---

### Il nuovo scenario della collaborazione domestica: regioni e province

---

Il quasi mezzo milione di addetti stranieri al settore della collaborazione domestica, determinatosi nel 2003 a seguito della regolarizzazione, può essere esaminato sotto due aspetti distinti e complementari: la loro consistenza numerica per regioni e per provincia da una parte, la loro incidenza sulla popolazione residente dall'altra.

---

### Ripartizione territoriale

---

Il quadro territoriale dei domestici assicurati all'INPS si scosta abbastanza da quello dei dipendenti dell'industria e vede al primo posto il Lazio, e, in genere, una concentrazione più rilevante nelle aree urbane.

Per grandi aree territoriali si riscontra una diffusione differenziata rispetto a quella della generalità degli immigrati. Questi lavoratori si trovano per il 47% nel Nord (231.000), per il 34% nel Centro (169.000) e per il 19% nel Meridione (91.000); invece la generalità della popolazione straniera è così ripartita: Nord 59%, Centro 27% e Meridione 14%.

Il Centro ed il Meridione presentano la capacità di assorbire una quota più elevata di addette straniere alla collaborazione familiare rispetto a quanto avviene per le altre categorie lavorative: ciò attesta che il bisogno (domanda) di collaborazione familiare è diffuso in maniera più equilibrata – rispetto alla generale domanda di manodopera – su tutto il territorio nazionale, incluse le regioni economicamente più povere.

La minore concentrazione nel Nord desta, tuttavia, una certa sorpresa non solo perché in quell'area le donne italiane sono inserite nel mondo del lavoro in misura percentualmente più alta rispetto alla media della popolazione e quindi dovrebbero di per sé avere bisogno di maggiore sostegno ma anche perché l'invecchiamento della popolazione fa sentire in termini più acuti i suoi effet-

ti: del resto, prima della regolarizzazione, gli stranieri assicurati in questo settore sfioravano la metà del totale (49%).

Nel Centro, invece, l'elevata concentrazione di colf è spiegabile non solo per motivi demografici e occupazionali ma anche perché è risaputo che una grande area urbana come quella romana attira in misura cospicua gli addetti alla collaborazione.

Nel Meridione, invece, dove è presente un modello di famiglia meno atomizzato rispetto alle altre aree, la presenza di circa un quinto di colf straniere, oltre a rispondere a reali necessità dell'area, in qualche misura deve essere considerato come una ricerca di accesso facilitato al mercato lavorativo italiano, che poi continuerà con lo spostamento al Nord.

Questa annotazione sembra trovare conferma nella percentuale più bassa (12,5%) che nel Meridione avevano gli stranieri assicurati come addetti alla collaborazione familiare nel 2002: il fabbisogno effettivo dell'area emergerà nel corso dei prossimi anni e si potrà desumere dagli stessi dati INPS sugli assicurati nel settore.

Le due regioni con un numero di addetti stranieri alla collaborazione familiare sulle 100.000 unità sono il Lazio (112.000) e la Lombardia (94.000), mentre per quanto riguarda la totalità dei lavoratori stranieri appartenenti a tutte le categorie la Lombardia è di gran lunga al primo posto.

Nella fascia intermedia dei 30.000/50.000 addetti troviamo la Campania (48.000), l'Emilia Romagna (40.000), il Piemonte (38.000) e il Veneto (35.000).

Segue un gruppo di regioni con 8.000/13.000 addetti: Liguria 13.000, Sicilia 12.000, Umbria, Marche e Calabria 11.000, Puglia 8.000.

Le altre regioni si collocano a livello inferiore, o con 4.000/6.000 addetti (Abruzzo 6.000, Friuli Venezia Giulia 5.000, Trentino Alto Adige 3.900 concentrati in prevalenza nella provincia autonoma di Trento che ne detiene 2.762), o con numeri più bassi (Sardegna 2.400, Basilicata 1.400, Molise 918 e Valle d'Aosta 579).

## Incidenza sulla popolazione residente

L'incidenza degli addetti alla collaborazione familiare è dell'8,5 per mille abitanti: vi è, quindi, un addetto ogni 118 residenti. L'oscillazione territoriale è notevole: si va da 1 addetto ogni 46 residenti nel Lazio ad 1 addetto ogni 714 residenti in Sardegna.

In alcune regioni (Lombardia, Emilia Romagna, Toscana) l'incidenza di questa categoria sui residenti si aggira attorno al 10 per mille (1 ogni 100 residenti). Si va oltre in Umbria (incidenza del 12,7 per mille e quindi 1 addetto ogni 79 residenti) e specialmente nel Lazio, dove come abbiamo citato l'incidenza è del 21,6 per mille.

In una fascia intermedia (incidenza tra il 5 e il 9 per mille) si collocano la Campania (8,4), il Veneto (7,5) e le Marche (7,1).

Scendono al di sotto di una incidenza del 5 per mille l'Abruzzo (4,8), la Valle d'Aosta (4,7), il Friuli (4,5), il Trentino Alto Adige (4,0), la Sicilia (2,5), la Basilicata (2,3), la Puglia (2,0) e la Sardegna (1,4).

A livello di aree territoriali prevale il Centro (incidenza del 15,2 per mille e 1 addetto ogni 66 residenti). Segue, notevolmente distaccato, il Nord-Ovest (incidenza del 9,6 per mille, 1 addetto ogni 104 residenti) ed il Nord-Est (incidenza del 7,8 per mille). Nel Sud l'incidenza è del 5,4 e nelle Isole del 2,3.

Questa graduatoria attesta che il Sud e ancor di più le Isole sono le aree con minore bisogno di addetti nel settore.

**ITALIA. Distribuzione regionale delle domande di regolarizzazione. Settore lavoro domestico. Dati aggiornati al 31 dicembre 2003.**

Regioni	Domande regolarizzazione		Indice di dipendenza anziani
	Valore assoluto	% sul totale delle regolarizzazioni	
Valle d'Aosta	252	37,6	46,5
Piemonte	26.686	46,4	48,7
Lombardia	62.776	39,5	44,6
Liguria	10.014	55,9	55,0
<i>Nord ovest</i>	<b>99.728</b>	<b>42,4</b>	<b>47,3*</b>
Trentino AA.	2.728	49,1	48,7
Veneto	24.998	40,6	45,6
Friuli V.G.	3.873	46,8	48,2
Emilia R.	27.157	47,6	50,6
<i>Nord est</i>	<b>58.756</b>	<b>44,3</b>	<b>47,3*</b>
Toscana	22.205	43,7	50,8
Umbria	7.892	56,9	52,8
Marche	7.303	49,0	52,5
Lazio	74.835	60,3	45,9
<i>Centro</i>	<b>112.235</b>	<b>55,1</b>	<b>48,8</b>
Abruzzo	4.358	42,5	51,9
Campania	40.791	59,7	49,1
Molise	525	45,7	54,5
Basilicata	1.070	43,4	51,7
Puglia	5.566	39,7	48,1
Calabria	8.516	53,9	51,1
<i>Sud</i>	<b>60.826</b>	<b>54,3</b>	<b>49,5*</b>
Sicilia	10.164	57,0	51,8
Sardegna	1.641	51,2	42,4
<i>Isole</i>	<b>11.805</b>	<b>56,1</b>	<b>49,5*</b>
<b>ITALIA</b>	<b>343.350</b>	<b>48,7</b>	<b>48,4</b>

Fonte: Dossier Statistico Immigrazione Caritas/Migrantes 2004

\* il dato è fornito aggregato per tutto il Nord e per tutto il Sud, Isole comprese

La ripartizione territoriale degli immigrati addetti alla collaborazione familiare non sembra rispecchi l'andamento demografico

delle regioni italiane, perché non sussiste una forma di correlazione tra l'invecchiamento della popolazione ed il numero di regolarizzati tra colf e badanti<sup>31</sup>. Va comunque tenuto conto del fatto che, a riguardo, influiscono sia le possibilità di rispondere attraverso le risorse della “famiglia allargata” che le diverse capacità reddituali delle famiglie nelle diverse Regioni.

**ITALIA. Lavoratori domestici extracomunitari serie storica (1994-2003)**

Anno	Totale colf	Di cui lavoratori extracomunitari		
		% stranieri su totale	Numero stranieri extracom.	% donne su
1994	190.994	26,8	51.110	72,7
1995	192.212	30,7	59.006	72,8
1996	237.593	46,2	109.795	69,1
1997	241.407	47,2	114.176	74,1
1998	208.407	45,6	95.184	75,7
1999	247.450	51	126.297	77,2
2000	256.539	53,2	136.619	78,8
2001	261.425	54,4	142.196	78,8
2002	224.402	65,7	147.328	81,8
2003 (stima)	588.701	83,3	490.678	N.D.

Fonte: INPS/Monitoraggio Flussi Migratori – Dossier Statistico Immigrazione Caritas/Migrantes. Elaborazioni su dati INPS.

Riflessione  
conclusiva e spunti  
operativi

La professione di “colf immigrata”, spesso rappresentata con una connotazione negativa, merita la più attenta rivalutazione perché si tratta di persone che offrono di fatto grande sostegno alle donne italiane e hanno il contatto più ravvicinato con la famiglia italiana e i suoi valori più intimi, aggiungendosi al rapporto professionale una importante funzione di mediazione culturale<sup>32</sup>.

Le politiche sociali territoriali sono chiamate a farsi carico delle notevoli difficoltà incontrate da queste donne nel rendere coerente il tempo del lavoro con la cura dei propri bambini (che spesso permette loro di lavorare solo la mattina quando i figli sono a scuola), nel trovare casa ad affitti bassi (gli unici compatibili con il proprio reddito), nel mantenere il posto di lavoro in caso di gravidanza (è, purtroppo, solitamente scontato il licenziamento), nel potersi assentare dal lavoro per ragioni familiari: questi sono anche i motivi per cui queste donne, che spesso sono il sostegno dell'economia familiare, sono costrette a far crescere ed educare i figli in pa-

<sup>31</sup> CARITAS-MIGRANTES “Immigrazione Dossier Statistico 2004”, già citato, pag. 283.

<sup>32</sup> CNEL, *I servizi alle famiglie, alle persone sono un costo o possono essere un fattore di sviluppo dell'occupazione e di emersione del lavoro nero?*, Roma, marzo 1999; Anna Casella Paltrinieri, “Collaboratrici domestiche straniere in Italia. L'interazione culturale possibile”, in *Studi Emigrazione*, n. 143/2001, pp. 515-538.

tria, tra i familiari e i parenti, riuscendo solo ad essere delle “madri a distanza”. In alternativa, esse debbono rinunciare alla maternità, ricorrendo all’aborto, spesso clandestino.

Sul piano della tutela previdenziale delle collaboratrici domestiche è stato spesso proposto di estendere più compiutamente a questa categoria le prestazioni in materia di malattia e maternità, mentre a livello fiscale è stata ipotizzata la deducibilità delle retribuzioni corrisposte ai collaboratori familiari<sup>33</sup> (le relative contribuzioni obbligatorie sono già deducibili) dal reddito dei datori di lavoro<sup>34</sup>.

Sul piano contributivo continua ad essere drammatico quello che abbiamo chiamato il “fenomeno carsico”, quello cioè per cui i datori di lavoro versano i contributi per un certo periodo, sospendendoli poi, o non calcolano la contribuzione su tutte le ore lavorative effettivamente prestate.

Il concentrarsi del lavoro delle immigrate nel settore della collaborazione domestica – fenomeno certamente, come si è detto, utile alle donne e alle famiglie italiane – rischia di essere di grave pregiudizio alle donne immigrate. L’accentuata canalizzazione delle donne immigrate verso il lavoro domestico presenta infatti queste conseguenze<sup>35</sup>:

- segregazione in una ristretta cerchia di mestieri cui è funzionale la convinzione che la donna sia naturalmente predisposta per i lavori di cura;
- salari bassi e comunque non commisurati alle prestazioni richieste;
- sottovalutazione della precedente formazione delle persone coinvolte;
- difficoltà di conciliare il ruolo lavorativo con quello materno.

Sul piano dell’organizzazione del lavoro è stato ipotizzato di incentivare le forme di lavoro associato, che potrebbero garantire una maggiore continuità di occupazione per le interessate e un abbattimento dei costi per i beneficiari, come anche potrebbe consentire loro di sottoscrivere convenzioni per l’assistenza domiciliare con gli Enti Locali, di garantirsi una tutela più adeguata e anche di ampliare i posti di lavoro.

Va curato fin da ora, e le iniziative in tal senso non mancano, il perfezionamento professionale di queste figure di lavoro in funzione delle delicate mansioni che sono chiamate a svolgere.

<sup>33</sup> È di questi giorni la notizia che, nella proposta governativa di riforma fiscale, dal 2005 verrebbe introdotta una specifica detrazione per chi assume una badante, secondo importi decrescenti in base al reddito.

<sup>34</sup> Sulle ipotesi di regolamentazione del settore e sulla positività degli incentivi fiscali e contributivi cfr.: EURISPES, *Il lavoro sommerso in Italia: regolare e sommerso*, Roma, febbraio 2002.

<sup>35</sup> L. ZANFRINI, *I lavori delle donne*, in E. ZUCCHETTI (a cura di), Milano 2001. *Rapporto sulla città*, Milano, Angeli, 2001, pp. 47-77.

In Giappone, paese leader nella tecnologia robotica con oltre il 60% della produzione mondiale, si prevede che nel 2050 un terzo della popolazione avrà oltre 65 anni. È di questi giorni la notizia<sup>36</sup> che, a fronte di tale previsione demografica, è in corso il potenziamento della progettazione di *robot umanoidi*, che potranno essere di aiuto alla popolazione invecchiata.

I nuovi *robot*, infatti, potranno essere utilizzati, oltre che per aiutare i soccorritori in caso di catastrofi naturali come i terremoti, anche per assistere gli anziani ed i malati.

“Siamo arrivati all’era degli umanoidi e ora stiamo studiando i robot che avranno applicazioni assistenziali....In futuro il robot sarà ad uso della terza età”: questa è la previsione del prof. Sigheo Hirose, capo del laboratorio del TIT (Tokio Institute for Technologies).

Attraverso speciali sensori, il *robot* sarà in grado di capire se la persona anziana sta per ammalarsi o sta per cadere o ha dimenticato di mangiare o se deve chiamare il supermercato per fare la spesa, aiuterà a pulire la casa e ricorderà di telefonare al medico.

Per rendere più accettabile questa presenza robotica, essa sarà dotata della capacità di leggere/esprimere le sei emozioni di base: la *sorpresa*, la *tristezza*, la *felicità*, la *paura*, la *rabbia*, il *disgusto*.

Non desta sorpresa che ci si avvii in questa direzione, ma viene naturale, in alternativa ad essa, ripensare alla realtà delle colf immigrate che costituisce, rispetto ad ogni previsione di questo tipo, una realtà incommensurabilmente più perfetta, della quale da tempo beneficiamo senza essere sempre consapevoli dell’opportunità che ci è stata offerta.

*Ricerca condotta dall’INPS - Direzione Monitoraggio Flussi Migratori (curatori Francesco Di Maggio e Angela Fucilitti) e dal Dossier Statistico Immigrazione Caritas/Migrantes (curatori Franco Pittau e Leonardo Samà)*

Redazione chiusa il 30 novembre 2004

<sup>36</sup> LA REPUBBLICA, *Affari e Finanza*, 22 novembre 2004, pag. 5.

# R

## elazione: Il dato statistico delle badanti e colf straniere in Italia

FRANCESCO DI MAGGIO - Direttore Monitoraggio Flussi Migratori - INPS



Desidero innanzitutto ringraziare gli organizzatori di questo seminario per l'opportunità che è stata offerta all'Inps, Istituto che qui rappresento, di far conoscere un aspetto probabilmente poco noto della sua attività, anzi della sua missione.

L'Inps è conosciuto da tutti, grazie anche all'enfasi posta su ciò dai mass media, come il soggetto che provvede ad offrire a tutti noi nell'età anziana un sostegno di tipo monetario, la pensione. In realtà, per sua tradizione, forse un po' scolorita nel tempo, l'Inps è e vuole essere anche il luogo delle tutele nei confronti del mondo del lavoro. Le tutele che l'Inps offre non sono rappresentate soltanto dalla pensione, ma coprono tutto l'arco dell'attività lavorativa, o meglio della vita: sono gli assegni familiari, l'assistenza per la maternità, per la malattia, per la mobilità e la cassa integrazione, per la disoccupazione. Sono quelle che noi chiamiamo – con un termine forse fuorviante – prestazioni a sostegno del reddito, e che forse si riconoscono meglio nell'altro termine – anch'esso non esattamente descrittivo – di ammortizzatori sociali.

In questo esercizio del ruolo di tutela nei confronti del lavoro l'Inps cerca di essere il più possibile capillare e vicino ai cittadini, ma evidentemente non ci riuscirebbe da solo, ha bisogno quindi di una rete di supporto alla sua attività che è costituita da una pluralità di soggetti che lavorano quotidianamente con noi, che sono oggi autorevolmente rappresentati dal dott. Panero, presidente dell'Inas-Cisl; noi consideriamo i sindacati, le associazioni "datoriali" e i patronati, le parti sociali come dei nostri partners in questa attività, ma anche questo non basterebbe perché le tutele del lavoro non possono essere soltanto tutele materiali.

C'è un bisogno molto forte e spesso anche leggibile in tutta evidenza dai numeri (quando si vogliono e si sanno leggere le statistiche) di un altro tipo di tutele, che siano psicologiche, che originino dalla comprensione dei contesti sociali e che siano anche spiri-



tuali. Voi siete l'altra parte della rete attraverso cui noi cerchiamo di esprimere il nostro piccolo contributo.

Venendo al tema della nostra giornata di lavoro comune, vorrei iniziare descrivendo l'impegno dell'Inps nei confronti del lavoro immigrato e delle persone immigrate. Abbiamo preso coscienza, forse in ritardo ma ormai da un po' di tempo, della necessità di offrire a queste persone dei servizi che siano il più possibile personalizzati, pur nella convinzione che è profondamente radicata all'interno del nostro istituto – per fortuna, aggiungo – che i lavoratori immigrati sono lavoratori *tout court*, in quanto ai fini della considerazione che ne ha l'Inps non c'è nessuna distinzione fra un lavoratore immigrato e un lavoratore nazionale.

Tuttavia questo, che rappresenta evidentemente un principio importante, di eguaglianza e di pari dignità fra i lavoratori, qualche volta, se inteso troppo rigidamente o superficialmente, finirebbe per nascondere alcuni problemi: sottovaluterebbe per esempio il disagio che affrontano questi lavoratori che si trovano sradicati dalla loro cultura di appartenenza e si trovano a confrontarsi normalmente da soli o in piccoli gruppi o piccole comunità con una cultura profondamente diversa e assolutamente pervasiva, e invasiva.

È un confronto assolutamente impari, rispetto al quale la sola considerazione troppo rigida della pari dignità non offrirebbe alcun aiuto, bisogna cercare invece di colmare il divario che esiste tra il singolo, sradicato – come dicevo – dal suo Paese e invece l'intero corpo sociale con le sue dinamiche, le sue culture, le sue abitudini, le sue tradizioni, la sua lingua, tutti aspetti che costituiscono in genere, soprattutto nei primi momenti di approccio al nuovo paese, dei pesantissimi ostacoli a una piena inclusione della nuova società.

Mosso dalla coscienza di questo l'Istituto ha voluto creare, nel luglio 2003, una struttura di osservatorio sui flussi migratori, la cui responsabilità mi è stata affidata. Quali sono gli obiettivi di questa struttura?

Intanto mettere un po' d'ordine – migliorandone se possibile la qualità – nelle informazioni ricavabili dei dati presenti negli archivi dell'Inps.

Apro qui una parentesi: l'Inps con i suoi archivi sarebbe probabilmente in grado di rappresentare lo spaccato più aderente alla realtà della nostra società e del mondo del lavoro: negli archivi dell'Inps sono teoricamente registrati tutti i fenomeni, tutti i dati e tutte le informazioni che possono gettare piena luce sulle dinamiche che percorrono il mondo del lavoro.

Negli archivi dell'Inps è registrata la storia lavorativa di ciascun singolo lavoratore nazionale o estero (sono presenti anche informazioni sugli italiani all'estero così come sugli stranieri che lavorano in Italia) e quindi dovrebbero essere ricomponibili le storie

individuali di ciascuno di noi: lo studio, l'analisi e l'elaborazione di questi dati potrebbe quindi fornire delle informazioni assolutamente preziose per quelli che sono i decisori politici sia interni che esterni all'Istituto.

I decisori politici interni e quelli esterni hanno compiti diversi: compito dei decisori politici interni all'Inps è quello di progettare servizi sempre più aderenti ai bisogni dei nostri assistiti, dei nostri iscritti, compito dei decisori politici tout court è invece quello di progettare indirizzi politici per ogni azione di governo.

Per entrambi questi tipi di progettazione occorre prima di tutto una buona informazione, occorre conoscenza; qui è necessario sottolineare che purtroppo i nostri dati sono ancora carenti, perché quelle storie individuali di cui vi parlavo e che dovrebbero poter essere ricostruibili dai dati presenti nei nostri archivi lo sono soltanto con un ritardo di quasi due anni.

Infatti, le informazioni sul singolo iscritto all'Inps, quelle puntuali e nominative (le uniche che garantiscono la certezza dell'informazione), pervengono a noi attraverso le dichiarazioni annuali dei redditi d'impresa, dichiarazioni che per definizione si riferiscono ai redditi dell'anno precedente e che, come sappiamo, non si effettuano che a metà anno; questo fa sì che il ritardo con cui l'informazione viene registrata nei nostri archivi sia di 18-20 mesi.

Oggi parleremo nel nostro seminario degli effetti della regolarizzazione, partita nel settembre del 2002, conseguente all'entrata in vigore della legge Bossi-Fini.

Se disponessimo di dati aggiornati ad oggi potremmo osservare con perfetta cognizione di causa come si sono dispiegati gli effetti di questa regolarizzazione rispetto a quel settore importante del lavoro immigrato, quello dell'assistenza familiare, su cui abbiamo deciso di concentrare la nostra attenzione in questo seminario.

Ciò purtroppo non è possibile perché i dati di cui disponiamo ad oggi, sono dati di due anni fa, risalenti quindi ai primi mesi del 2003, cioè proprio i mesi in cui cominciava appena ad operare la macchina organizzativa della regolarizzazione: sono quindi effetti ancora poco analizzabili.

Abbiamo cercato di rimediare a questo grosso limite con elaborazioni e incroci con altro tipo di archivi, ma anche gli archivi in possesso delle altre amministrazioni non presentano una situazione migliore: anche gli archivi del Ministero dell'interno, relativi ai permessi di soggiorno e alle entrate e alle uscite dal nostro Paese, soffrono di difetti analoghi a quelli che vi ho descritto.

Per combattere l'impressione di un mio pessimismo, voglio ora darvi un annuncio positivo: in un futuro molto prossimo, a partire all'incirca dal giugno 2005, noi potremo disporre di dati "mensilizzati", con dichiarazione di questi dati che verrà fatta direttamente all'Inps senza la mediazione del sistema fiscale (l'Agenzia

delle Entrate) e quindi questo ci consentirà di rendere le nostre analisi più precise e più puntuali.

Tornando al presente ed alle disponibilità informative attuali: incrociando le informazioni disponibili da varie fonti si riesce comunque a ricostruire un quadro significativo degli effetti della regolarizzazione del 2002.

Ma leggere i dati è un compito particolarmente difficile, un compito che l'Inps non era così presuntuoso da pensare di saper svolgere da solo. Abbiamo chiesto pertanto aiuto a chi a nostro avviso sapeva analizzare con cognizione precisa di causa, anche per la sua radicata presenza all'interno del tessuto sociale del nostro Paese, le informazioni relativi all'immigrazione.

Abbiamo perciò stipulato una convenzione con la Caritas e in particolare con IDOS-Dossier Statistico Immigrazione della Caritas, per essere aiutati in questa operazione di lettura in chiave socio-economica, la chiave a nostro avviso meglio rappresentativa dei fenomeni, esaminando insieme l'enorme patrimonio informativo di cui disponiamo.

I primi risultati di questa collaborazione con la Caritas Migrante sono assolutamente lusinghieri perché abbiamo ricavato esempi concreti di quello che è il valore dell'informazione ove sull'informazione si riesca a lavorare con l'impegno e con l'entusiasmo che Caritas/Migrantes e l'equipe del Dossier statistico immigrazione sono stati capaci di trasmetterci.

Questa è una cosa importante perché i rappresentanti delle istituzioni sono chiamati a fare un lavoro asettico, che corre spesso il rischio di divenire arido, di far dimenticare l'essere anche persone, che debbono vivere di soddisfazione e di amore per il loro lavoro, se non ci si confronta con l'applicazione concreta alla società del proprio lavoro. Ringrazio il dottor Pittau ed i suoi collaboratori, della Caritas e della Migrantes per essere stati capaci di risvegliare nell'istituzione questi sentimenti di soddisfazione, stimolo, entusiasmo per il proprio ruolo.

Il primo atto di questa nostra collaborazione è stato segnato dall'uscita – per la prima volta nei 14 anni di storia del Dossier Statistico Immigrazione di Caritas Migrantes – di un capitolo, nell'edizione del 2004, coprodotto tra Inps e Caritas.

Il secondo atto di questa nostra collaborazione è stata proprio la ricerca di cui vi parleremo oggi; mi esprimo al plurale perché credo che il mio intervento e quello di Franco Pittau vadano considerati come articolazioni di un unico intervento.

A me che rappresento l'istituzione tocca purtroppo la parte più noiosa e arida, quella dell'illustrazione dei dati che – come vi dicevo prima – non sempre parlano da soli.

Troveremo tutti molto più interessante quello che ci dirà Pittau, che entrerà nel vivo dell'interpretazione di questi dati. Perdonatemi

se – probabilmente avverrà – soggiacerò alla tentazione di dare anch'io qualche interpretazione, cercando di far “parlare” il dato.

Abbiamo preso in esame quello che si presenta come l'universo dalla collaborazione domestica, così come è rappresentato, pur con tutte le imperfezioni che vi dicevo in premessa, negli archivi dell'Inps ed in particolare lo spaccato di quell'universo che è costituito dal lavoro di collaborazione domestica prestato dalle immigrate e dagli immigrati.

Pur sapendo bene come non sempre le regole del mercato riescano a dispiegarsi al loro meglio, possiamo affermare di essere qui in presenza di un evidentissimo caso di incontro felice fra domanda e offerta, l'offerta di lavoro immigrato ha evidentemente incrociato una domanda di assistenza domestica espressa dall'interno delle famiglie italiane.

Da dove nasce questa domanda? Da una serie di fenomeni anch'essi abbastanza evidenti se si guarda ad altri dati sia presenti negli archivi del nostro istituto, sia espressi ad esempio nelle rilevazioni Istat o in un tutta una serie di studi socioeconomici che vengono regolarmente svolti: l'invecchiamento della popolazione è certamente una spinta forte ad una maggior domanda di assistenza domestica, tanto più in presenza di alcune purtroppo evidenti lacune del sistema pubblico di assistenza in questa materia.

Un altro elemento molto importante è quello dell'inserimento sempre più forte delle donne nel mondo del lavoro: le donne sono passate dalla tradizionale linea di impegno *casalinga-madre-moglie*, quella che vedeva una loro fortissima presenza nella famiglia e vedeva in loro il principale fornitore di servizi per la famiglia, ad una nuova linea di impegno che è quella *lavoratrice-madre-moglie*, linea di impegno che genera con tutta immediatezza una domanda di supporto esterno ai bisogni della famiglia.

Si rende quindi evidente un maggior bisogno di servizio da parte delle 950mila famiglie italiane o di buona parte di esse, ma con una connotazione particolare di questa domanda: la richiesta delle famiglie è per un servizio flessibile, che non sempre – anzi abbastanza poco e con molte lacune – può essere coperto dalle istituzioni e dai servizi pubblici e che con sempre crescente difficoltà può essere assicurato da collaboratrici domestiche nazionali (anch'esse dotate di famiglia e quindi, piuttosto, generatrici di domanda di assistenza).

Le assistenti o collaboratrici familiari, ne parleremo quasi sempre al femminile perché come vedremo dai numeri si tratta in prevalenza di donne, negli anni '80 incidavano soltanto per un sesto sul totale delle assunzioni degli immigrati; alla fine degli anni '90 già questa percentuale era passata al 50% sul totale della categoria e questo è un dato puntuale che si registra sui nostri archivi.

Attualmente, sulla base delle nostre stime (che comunque hanno un sufficiente grado di attendibilità) riteniamo che il lavoro

immigrato nel settore della collaborazione familiare rappresenti i 4/5 della categoria.

Dicevo prima che sempre meno la domanda viene coperta dal lavoro nazionale: le donne italiane che operano come collaboratrici familiari erano nel 2002 meno di 100mila, e anche il loro impegno orario era ridotto rispetto a quello offerto dalle lavoratrici immigrate.

Ma il fenomeno della riduzione o della diversa articolazione dell'impegno orario comincia a far vedere i suoi effetti anche tra le immigrate. Anche tra queste persone è più rara la disponibilità ad impegnarsi per più di 30 ore la settimana presso lo stesso datore di lavoro.

Diversa articolazione: le lavoratrici immigrate tendono a distribuire il loro impegno su più datori di lavoro per un motivo abbastanza semplice, perché avere una pluralità di rapporti di lavoro consente una maggior libertà, una migliore gestione del loro tempo; del tempo di lavoro ma anche di quel poco tempo che queste persone riescono a dedicare alle loro famiglie.

È giusto parlare di questo fenomeno usando prevalentemente il femminile, in omaggio alla preponderanza delle donne in questo settore: i maschi sono meno di un quinto e addirittura sono meno del 10 per cento per i provenienti dall'Est Europa; la nazionalità che offre al nostro Paese la maggior quantità di collaborazione maschile è la filippina, ancora.

Le collaboratrici familiari rispondono pienamente alla domanda di supporto che viene dalle famiglie, nel senso che offrono una collaborazione che potrebbe definirsi a tutto campo; si va dalla collaborazione domestica vera e propria a lavori più qualificati quali l'assistenza agli anziani e ai malati, l'assistenza ai bambini. Di questi lavori più qualificati e anche della necessità di garantirne la qualificazione parleremo comunque verso la fine dell'intervento.

Purtroppo, si deve registrare una probabile tendenza negativa: se avessimo a disposizione i dati riguardanti il 2003 e il 2004 potrei essere più preciso in questa affermazione, ma credo già di poter dire che – con buona probabilità – si verifica quello che noi chiamiamo “fenomeno carsico”, cioè il fenomeno dell'incostanza contributiva.

La regolarizzazione susseguente all'entrata in vigore della Bossi-Fini è stata evidentemente una grande operazione una tantum, che però doveva innescare poi un processo di continuità e di regolarità contributiva che garantisse poi da parte delle istituzioni, del nostro istituto in particolare, un analogo processo di continuità nella tutela e nell'assistenza.

Non possiamo certo registrare positivamente questo probabile fenomeno di incostanza contributiva; tutte le grandi operazioni di regolarizzazione, ma in particolare quest'ultima, hanno costituito un'opportunità, sia per i datori di lavoro sia, evidentemente, per i

lavoratori (che non avevano certo scelto e continuano certamente a non scegliere di prestare del lavoro nero o sommerso).

Questa opportunità sembra appunto essersi realizzata *una tantum*, dopodiché molti dei datori di lavoro hanno 'risommerso' i loro lavoratori, smettendo di assicurare la regolarità contributiva (cioè di pagare i contributi).

Questo è un fenomeno a cui bisogna guardare con grande attenzione e che deve essere assolutamente combattuto in quanto fa venir meno la possibilità di assicurare la continuità nella tutela; badate bene, non è soltanto un fatto di trasgressione della legge (non si pagano quei contributi che sono dovuti per legge), ma proprio questo tipo di comportamento da parte dei datori di lavoro fa mancare il presupposto per la continuità nell'assistenza, ma anche i presupposti economici – perché anche di questi bisogna parlare – affinché si possa progettare e realizzare da parte nostra dei servizi sempre più aderenti ai bisogni di questi lavoratori e di queste lavoratrici, bisogni che come abbiamo detto e come sappiamo bene sono tanti e profondi.

Come si è realizzata questa emersione, sia pure in parte *una tantum*?

Le collaboratrici familiari nel 2002 erano meno di 150mila, sono passate a circa mezzo milione nel 2003, in particolare sono comparse all'improvviso in una situazione di regolarità circa 230mila persone, lavoratori e lavoratrici dell'Est Europa.

Vedremo poi che la nazionalità che ha ottenuto la palma della più presente nell'operazione di regolarizzazione è quella rumena, quindi fatemi trarre una considerazione sulla legge Bossi-Fini e sul sistema di quote introdotto e consolidato, anzi reso l'unico sistema sostanziale di entrata nel nostro Paese per i lavoratori immigrati: nel sistema delle quote precedenti il 2002 i rumeni praticamente non c'erano, eppure a seguito dell'operazione di regolarizzazione si sono rivelati la nazionalità più numerosa; questo mi sembra che la dica lunga su come il sistema delle quote non corrisponda efficacemente ai bisogni del nostro mercato del lavoro.

La regolarizzazione del 2002 ha messo in evidenza – cerco adesso di essere un po' più veloce nell'esposizione dei numeri – che per ogni Colf dichiarata all'Inps ce n'erano dietro le quinte almeno altre 2,5 in attesa di regolarizzazione (media nazionale); si va da un 3,5 nel Nord Est addirittura a un 5,3 nel Sud. Questo è un altro elemento a favore di chi sostiene l'esigenza di una fluidità continua nell'accesso ai posti disponibili – che lasci svolgere questa volta al mercato il suo ruolo di regolazione (anche nella distribuzione territoriale) – e che è il sistema esattamente opposto all'attuale sistema delle quote.

Un dato molto interessante è che l'età media delle collaboratrici familiari non è più così bassa come nella prima fase del nuovo

inserimento; non arrivano nel nostro Paese soltanto delle giovanissime ma invece delle persone che hanno una esperienza di vita e di lavoro nel loro Paese già consolidata: il dato più significativo sono i 43,7 anni delle ucraine, i circa 40 anni delle moldave, delle polacche e delle bulgare, i poco più di 30 di rumene, peruviane, albanesi e marocchine.

Dicevamo prima che c'è una preponderanza di provenienza dall'Europa dell'Est che rappresenta il 54% del totale, l'Asia scende al 16%, l'America Latina al 15% e l'Africa si attesta al 10%. I principali gruppi nazionali sono le ucraine, le rumene, le filippine, le polacche.

Come si distribuiscono queste entrate nel nostro Paese? Per il 47% al Nord, per il 34% al Centro, per il 19% al Sud, con alcune punte, una al Nord e una al Centro – le due più significative – che sono la Lombardia con 94mila presenze registrate e il Lazio con 112mila.

L'incidenza delle collaboratrici familiari sulla popolazione residente è nella media nazionale dell'8,5 per mille, si va tuttavia da un addetto ogni 46 residenti nel Lazio (percentuale significativa che dice molto sulla diversa articolazione dei bisogni sul territorio nazionale), a 1 ogni 714 in Sardegna, dove ancora probabilmente il nucleo della famiglia riesce a essere ancora più autosufficiente rispetto a questi bisogni, e dove probabilmente c'è anche una domanda "più povera" di questo tipo di servizi (resa più povera evidentemente anche dal minor contributo di certe regioni al Prodotto Interno Lordo e quindi dalla minore ricchezza della popolazione di queste regioni): quando si hanno pochi soldi si finisce anche per impoverire i propri bisogni.

Facciamo adesso alcune considerazioni. È assolutamente evidente che la disponibilità della collaborazione familiare ha tamponato tante falle presenti nel sistema dei servizi sociali; è stata quindi utile al sistema nazionale di welfare; utile – lasciatemi aggiungere – a patto che il sistema non si adagi, dimostrandosi invece da una parte capace di valorizzare questa utilità e dall'altra stimolato a continuare nel miglioramento interno del sistema di servizi.

È stato utile al sistema dei servizi sociali perché le prestazioni offerte dalle collaboratrici domestiche immigrate sono – come abbiamo detto – prestazioni di tipo flessibile, ma sicuramente sono anche prestazioni di buona qualità; questo è dovuto anche all'innalzamento dell'età media delle collaboratrici familiari, venute nel nostro Paese portando la cultura, le tradizioni, la capacità di assistenza acquisita nei loro Paesi, nei quali spesso si registra una evidente carenza di servizio sociale pubblico (ciò vale un po' meno per i Paesi dell'Est in rapporto ad alcuni dei servizi pubblici ma diciamo che è un'affermazione che può ancora essere considerata valida rispetto alla generalità dei Paesi di provenienza delle immigrate e

degli immigrati); quindi c'era questa buona qualità media data anche dalla capacità di sopperire alle carenze del servizio sociale nel loro Paese e soprattutto di farlo ad un costo relativamente contenuto.

Mi avvio rapidamente alla conclusione portandovi un dato che credo sia illuminante: nel 2001 una ricerca della Caritas ha messo in luce come in Veneto le 15.000 badanti facessero risparmiare al sistema pubblico regionale circa 540 miliardi di vecchie lire, fornendo un'alternativa alla forzata istituzionalizzazione delle persone assistite, in particolare di anziani e di malati, con il vantaggio di poter lasciare questi anziani e malati nel loro luogo abituale di vita, quindi a casa loro.

Questa è soltanto una parte del risparmio perché a questo va probabilmente sommato il risparmio diretto per le famiglie; il sistema pubblico, a causa anche delle sue purtroppo presenti inefficienze è un sistema costoso per l'erario, ma poiché non riesce ad offrire quasi mai una copertura piena del bisogno, comporta necessariamente anche un costo aggiuntivo per la famiglia che vi deve ricorrere. Probabilmente il prezioso lavoro delle collaboratrici familiari estere ha consentito tutti e due i risparmi.

Ora che abbiamo detto del ruolo positivo svolto da queste persone, parliamo dei loro problemi, che mi limito per brevità ad enumerare, lasciandone il commento al prossimo intervento: c'è un evidente problema di abitazione, ci sono problemi nel rapporto con le loro famiglie, sia che le famiglie siano fortunatamente riuscite a venire nel nostro Paese, sia – e questo è un caso purtroppo molto frequente – quando le donne hanno lasciato la famiglia nel loro Paese e utilizzano il lavoro in Italia come fonte di reddito per i figli lasciati alla cura dei nonni o comunque per la famiglia (stiamo parlando delle classiche rimesse degli emigrati); c'è un problema di formazione professionale, questo particolarmente sentito ed evidente per quella categoria di collaboratrici familiari che svolgono la loro preziosa opera nei confronti soprattutto degli anziani e dei malati.

Sofferamoci sul tema formazione: non sempre la qualificazione può essere quella offerta dalla tradizione culturale, è ovviamente molto positivo lo scambio fra culture, lo consideriamo tutti tale, però l'abitudine a fornire un determinato tipo di servizio, maturata in un Paese in cui ci sia una forte carenza di servizi sociali pubblici, non sempre è in grado di trasferirsi positivamente nel nostro Paese; si rileva quindi un evidente bisogno di formazione professionale, con l'obiettivo non solo di rendere il servizio qualitativamente migliore per chi ne fruisce (l'anziano o il malato o la famiglia nel suo complesso), ma anche per poter offrire migliori garanzie di qualificazione anche a chi presta questo servizio, alle lavoratrici e ai lavoratori immigrati.



Credo che l'assessore Raffaella Milano a fine mattinata ci parlerà di quello che il Comune di Roma sta facendo in proposito, ci sono alcune iniziative assolutamente positive che mi limito a citare e che tendono per esempio ad assicurare, in presenza di una obbligatorietà di formazione professionale, una supplenza del lavoratore che si sta formando qualificata attraverso liste di accreditamento certificate e garantite dall'istituzione locale (dal Comune nell'esperienza di Roma); si assicurano così la continuità nel servizio alla famiglia e la possibilità di potersi formare alla lavoratrice o al lavoratore.

Esiste poi un problema di partecipazione associativa, di partecipazione alla vita della propria comunità nel nostro Paese, così come di partecipazione alla vita civile del nostro Paese; siamo qui nel tema della partecipazione, del pieno dispiegamento dei diritti di queste persone rispetto al loro essere cittadini esattamente come gli altri.

Gli interventi necessari per sopperire ai bisogni di queste persone – dall'ottica dell'Inps – sono:

- un focus sempre più attento sul rispetto dei diritti previdenziali e contrattuali con – ove necessario – anche un intervento più puntuale dei nostri sistemi di vigilanza nei confronti di quei datori di lavoro che evadono gli obblighi contributivi;
- una miglior promozione delle esigenze relazionali e professionali di queste persone;
- l'incentivazione di forme di servizio associative (la costituzione di cooperative che forniscano questo tipo di servizi è sicuramente uno strumento utile a migliorare la qualità del servizio nei confronti di chi lo riceve ma anche nei confronti di chi lo presta);
- per ultimo ma non in ordine di importanza: sostegni di natura fiscale per le famiglie a basso reddito che attenuino l'onere dei contributi e delle retribuzioni che costituiscono il corrispettivo di questa preziosa prestazione di lavoro di assistenza familiare.

# R

## elazione: Aspetti sociali e religiosi del lavoro delle badanti e colf straniere in Italia

FRANCO PITTAU

Coordinatore Dossier Statistico Immigrazione Caritas/Migrantes



Le collaboratrici familiari straniere, che si occupano delle famiglie degli italiani e al loro interno delle persone più bisognose di assistenza sono la categoria numericamente più rilevante delle forze lavoro immigrate in Italia. Non si limitano a sbrigare le faccende domestiche o a preparare i cibi ma spesso, avendo un elevato grado di istruzione ed essendo poliglote, operano come vigilatrici ed educatrici dei piccoli, insegnanti di lingua, assistenti agli anziani e ai malati. I compiti sono tutt'altro che facili e per questo non viene considerato appetibile dalle donne italiane (ridottesi ad appena 100.000, tra le quali anche le "perpetue") perché di scarso rilievo nella considerazione sociale e scarsamente gratificante per quanto riguarda il trattamento economico-previdenziale.

Le immigrate sono risultate una risorsa disponibile, flessibile e funzionale e perciò meritano un inquadramento più equilibrato del loro ruolo e il superamento di una connotazione negativa. Anche da parte di relatori autorevoli, si sente dire che l'Italia deve dotarsi di una vera politica migratoria e porre un freno all'importazione di bassa manovalanza, sia nel settore industriale che in quello dei servizi. In realtà, se le colf immigrate venissero a mancare, si determinerebbe una vera e propria catastrofe sociale.

A fronte di un cambiamento societario, che ha visto sempre più impegnate professionalmente le donne italiane (prima interamente assorbite nel triangolo "casalinga-madre-moglie"), la loro venuta è stata provvidenziale perché ha reso i servizi familiari alla portata di tutti, calmierandone i costi. Mentre in altri paesi il sostegno alle famiglie è stato assicurato in maniera organica dal sistema dei servizi pubblici, in Italia si sono dovute arrangiare le singole famiglie con le proprie risorse finanziarie per porre rimedio ad una co-

pertura carente: ad esempio, il sistema sanitario pubblico italiano riesce ad assicurare l'assistenza domiciliare soltanto ad una quota minimale di ultra sessantacinquenni.

Attualmente per le donne immigrate il settore domestico costituisce lo sbocco lavorativo prevalente, ma non l'unica possibilità, per cui è aprioristico identificare straniera e colf, tanto più se si tiene conto della loro preparazione scolastica e dei lavori in precedenza svolti in Patria. Talvolta, la cultura dei paesi d'origine – in forza del modello di accudimento agli anziani ivi praticato, sviluppatosi in un contesto normalmente carente di servizi pubblici – aiuta le donne immigrate in Italia ad inserirsi nel settore dell'assistenza alle persone, anche quando in Patria si siano preparate a svolgere altre professioni: tale, ad esempio, è il caso delle ucraine e delle equadoregne; lo stesso, invece, non si può dire delle rumene. Si richiede perciò prudenza nell'ipotizzare una sorta di 'predisposizione etnica al "badantato"': spesso si è solo fatta di necessità virtù (*Dossier Statistico Immigrazione 2004 Caritas/Migrantes*, pp. 286-294).

Colf, nel mondo dell'immigrazione, si declina anche al maschile, pur essendo questa professione svolta in maggioranza dalle donne. Gli uomini erano il 27% nel 1994 e poi sono scesi al 18% nel 2002; probabilmente attualmente la percentuale è ancora più bassa a seguito del consistente afflusso di donne dall'Est.

La prima legge sul lavoro domestico risale al 1958, successivamente integrata dai contratti collettivi, uno strumento questo molto importante per la tutela di una categoria così "atomizzata".

L'archivio dei lavoratori domestici presso l'INPS è stato costituito nel 1972. Da quell'anno fino a fine 1994 erano stati registrati 1.562.604 lavoratori domestici, dei quali solo il 12% stranieri (188.970, riferiti all'intero arco di tempo): attualmente le proporzioni si sono invertite. Nel 1994 gli addetti del settore con cittadinanza straniera erano poco più di 50.000 mentre attualmente sono quasi mezzo milione su un totale di 600.000.

Nel decennio 1994-2003 le colf straniere sono aumentate da 51.110 (dato INPS) a 491.000 (dato INPS + regolarizzate), con un aumento di 10 volte, mentre la popolazione straniera è aumentata molto meno nello stesso arco di tempo. Nel 1994 la loro incidenza sul totale degli addetti era pari a un quarto degli addetti e poi è andata aumentando sino a raggiungere la metà del totale nel 1999, i due terzi del totale nel 2003 e a superare i quattro quinti del totale con il conteggio dei regolarizzati.

Nella storia dei flussi per lavoro domestico possiamo distinguere tre fasi. A venire per prime furono le donne delle ex colonie

italiane (Eritrea, Etiopia, Somalia), seguite dalle filippine e dalle sudamericane e infine dalle donne dell'Est.

L'aumento è stato continuo, con punte nei periodi di regolarizzazione, che hanno costituito una soluzione radicale dei problemi burocratici e dei limiti della programmazione. Ad esempio, tra il 1995 e il 1996, a seguito della regolarizzazione del governo Dini si è avuto pressoché un raddoppio (da 59.006 a 109.797). Tra l'altro in quella regolarizzazione si sono dichiarati come domestici anche molti africani, tradizionalmente poco portati a questo tipo di lavoro, e questo per garantire la loro emersione legale.

Alla fine del 2003, secondo la stima contenuta in una recente ricerca dell'INPS (2 dicembre 2004), se alle 137.000 colf straniere assicurate (dato all'INPS di fine 2002) si aggiungono le 341.121 domande per regolarizzazione nel settore domestico, si arriva al mezzo milione di addetti, così ripartiti: Europa (54,2%), Asia e America con valori simili (rispettivamente 16,4% e 14,9%) e Africa con il 9,9%.

Nel 2004 il loro numero effettivo sarà senz'altro più alto, perché nel frattempo sono arrivate altre persone, ma quasi certamente sarà più basso il loro numero legale, che fa riferimento al possesso del permesso di soggiorno e alla copertura contributiva per effetto del principio della "caduta contributiva" e dell'arrivo in Italia al di fuori dei flussi ufficiali.

---

### La ripartizione territoriale e dinamismo differenziato

Le due regioni con un numero di addetti stranieri alla collaborazione familiare sulle 100.000 unità sono il Lazio (112.000) e la Lombardia (94.000).

Nella fascia intermedia dei 30.000/50.000 addetti troviamo la Campania (48.000), l'Emilia Romagna (40.000), il Piemonte (38.000) e il Veneto (35.000).

Segue un gruppo di regioni con 8.000/13.000 addetti: Liguria 13.000, Sicilia 12.000, Umbria, Marche e Calabria 11.000, Puglia 8.000.

Le altre regioni si collocano a livello inferiore, o con 4.000/6.000 addetti (Abruzzo 6.000, Friuli Venezia Giulia 5.000, Trentino Alto Adige 3.900 concentrati in prevalenza nella provincia autonoma di Trento che ne detiene 2.762), o con numeri più bassi (Sardegna 2.400, Basilicata 1.400, Molise 918 e Valle d'Aosta 579).

L'incidenza degli addetti alla collaborazione familiare è dell'8,5 per mille abitanti: vi è, quindi, un addetto ogni 118 residenti. L'oscillazione territoriale è notevole: si va da 1 addetto ogni 46 residenti nel Lazio ad 1 addetto ogni 714 residenti in Sardegna. In alcune grandi regioni (Lombardia, Emilia Romagna, Toscana) l'incidenza di questa categoria è di 1 ogni 100 residenti, mentre nel Meridione l'incidenza è più contenuta (nel Sud 1 ogni 185 residenti e nelle Isole 1 ogni 435).

Le principali caratteristiche di questo importante settore per la manodopera immigrata possono essere così riassunte:

- gli immigrati considerano spesso la collaborazione familiare come la via più percorribile, una sorta di porta di servizio, per entrare nel mercato occupazionale italiano, con la riserva spesso di trasferirsi in altri settori (colf di passaggio);
- il fabbisogno di lavoratori domestici è effettivamente diffuso su tutto il territorio nazionale, incluse le aree più povere del Mezzogiorno: il 47% si trova nel Nord (231.000), il 34% nel Centro (169.000) e il 19% nel Meridione (91.000) e in ogni area è maggiore la concentrazione nei contesti urbani;
- questa presenza viene sollecitata dall'invecchiamento crescente della popolazione, dal maggiore inserimento delle donne nel mondo del lavoro e dalla tipologia sempre più atomizzata della famiglia;
- la ripartizione territoriale non corrisponde esattamente all'invecchiamento della popolazione, perché influiscono al riguardo anche le risorse interne "famiglia allargata" e le diverse capacità reddituali a livello regionale;
- per il futuro si può ipotizzare un ulteriore aumento, anche se già adesso costituiscono un sesto della forza lavoro del settore;

**Una crescita  
irregolare ma non  
inaspettata**

Nel "Dossier Statistico Immigrazione Caritas/Migrantes 1999" si poteva leggere (p. 257): "L'area del lavoro sommerso comprenderebbe, a seconda delle ipotesi, 800.000, 1.000.000 o 1.500.000 lavoratori coinvolti. Le stime al riguardo, non supportate da indagini a campione, restano sul vago e dovrebbero innanzi tutto precisare il concetto di rapporto di lavoro domestico, eliminando le prestazioni sporadiche di poche ore. Senz'altro, però, l'area della irregolarità deve essere molto diffusa anche in forza della configurazione normativa e previdenziale del settore".

Uno sbocco regolare, anche se non ancora quantitativamente adeguato, fu reso possibile dall'istituto della sponsorizzazione introdotto dalla "legge Turco-Napolitano" (quote annuali di 15.000 posti nel 2001 e nel 2002), una possibilità troppo frettolosamente soppressa e non adeguatamente soppesata nella sua forza di introduzione pedagogica ai flussi regolari, dell'acquisizione dei dati dei candidati all'immigrazione anche ai fini di un controllo e del coinvolgimento degli sponsor nella tutela delle persone chiamate (vitto, alloggio e assistenza familiare).

Non è stata una sorpresa constatare, nel 2002, un sommerso molto diffuso nella collaborazione domestica: semmai hanno colpito solo le dimensioni abnormi del fenomeno (700.000 domande) e la proporzione delle presenze irregolari rispetto a quelle regolari.

Per ogni colf dichiarata vi sono state: 1 istanza di regolarizzazione nelle Isole, 2 nel Nord Est e nel Centro, 3 e mezza nel Nord Est e 5 nel Sud. Nel Veneto a fronte di una colf dichiarata le domande di regolarizzazione sono state quattro; anche in diverse province le istanze di regolarizzazione sono state 4 (Pesaro-Urbino, Sassari, Siracusa, Viterbo e in Abruzzo), mentre in altre sono state 5 (Mantova, Belluno, Venezia, Forlì Cesena, Piacenza, Ragusa, Reggio Emilia, Grosseto, Terni e in Calabria), 6 (Roma), 7 (Latina e in Campania), 8 (Frosinone), 9 (Basilicata o 10 o più (Avellino, Benevento, Caserta, Crotona, Ferrara, Foggia, Potenza, Rovigo, Salerno, Vibo Valentia).

Soffermandoci sugli aspetti che risultano in questo contesto di maggiore interesse, si riscontra che le donne hanno presentato quasi la metà delle domande di regolarizzazione, privilegiando il settore familiare in più di 8 casi su 10 (45,8% lavoro domestico, 37,7% assistenza agli anziani e 16,5% lavoro dipendente).

Le domande di regolarizzazione presentate per collaborazione domestica e assistenza familiare sono state 321.000: 233.059 per l'Est Europa, 50.171 per l'America Latina, 32.101 per l'Africa e 30.687 per l'Asia. Il protagonismo nel settore familiare è stato assunto dall'Est Europa. La metà delle domande è stata presentata da ucraine e romene. Altre nazioni rappresentate nella regolarizzazione sono Polonia, Ecuador, Moldavia, Cina, Perù, Albania, Marocco e Filippine.

Il numero delle colf ha conosciuto un aumento più consistente, che è stato di 7,6 volte per Ucraina, di 6 volte per Bulgaria, di 5 volte per Romania, Moldavia, Russia, di 4 volte per Polonia, di 3 volte per Albania e Croazia, di 2 volte per Jugoslavia. Davanti a tutti si colloca l'Ucraina con più di 100.000 addetti, 20.000 in più rispetto alla Romania, il doppio rispetto alle Filippine, cinque volte di più rispetto alla Polonia e all'Ecuador, 4 volte di più rispetto alla Moldavia, 6 volte di più rispetto all'Albania e allo Sri Lanka.

## Prevalenza della religione cristiana tra le colf

A seguito delle migrazioni si è costituito in Europa un mosaico di etnie, lingue, culture, tradizioni sociali e anche di religioni. Protestanti, ortodossi e ebrei erano da secoli presenti in Europa, e in misura ridotta anche in Italia, mentre le altre differenze religiose venivano inquadrate come realtà lontane: col tempo sono diventate intrinseche al vecchio continente, specialmente nel caso dei musulmani. Sulla base delle stime effettuate dal "Dossier Statistico Immigrazione" tra i 2.550.000 immigrati stimati come regolarmente soggiornanti in Italia all'inizio del 2004, 1.282.000 sono cristiani (50,3%), 824.000 musulmani (33%) e 442.000 appartengono ad altri gruppi o non sono credenti (17,3%).

Questo il quadro generale, mentre è molto differenziata l'appartenenza religiosa tra le 490.678 badanti.

Tra di esse le cristiane sono il 70,7% (347.000), le musulmane l'11,4% (56.000), quelle che seguono religioni orientali (18.000 di cui 12.000 buddiste e le altre induiste): non mancano i gruppi di poche migliaia di aderenti (ebraismo e religioni tradizionali), oltre a 65.000 non classificabili o non credenti, provenienti dai paesi dell'Est una volta sotto il regime ateo marxista.

Tra i cristiani il gruppo più numeroso è quello delle ortodosse (174.000, la metà del totale), mentre i 155.000 cattolici detengono la quota del 45%: il residuo 5% è costituito da protestanti o da altri gruppi (18.000).

Filippine, polacche, equadoregne e peruviane totalizzano 122.000 presenze cattoliche e sono presenti in un numero molto più elevato di famiglie, svolgendo un orario di lavoro frazionato. Altri gruppi di una certa consistenza sono quelle delle romene, delle colombiane, delle dominicane, delle brasiliane, delle croate e delle albanesi. Risulta, così, diffusa tra noi italiani la testimonianza di una fede più semplice e più solida della nostra, che non di rado trova motivo di scandalo nel nostro comportamento: può anche capitare, però, che la convivenza serva per la reciproca crescita nella fede.

Un ragionamento analogo vale per le colf ortodosse (le romene, le ucraine e le moldave sono da sole 160.000), fortemente debentrici della tradizione religiosa dei loro paesi, e per quelle protestanti (provenienti da diversi continenti), molto attente all'ascolto della parola di Dio: un ambito materialista, o quanto meno superficiale, può essere per loro una pietra d'inciampo.

Da una parte questa presenza cristiana così diffusa, così diversificata per Paesi e articolata anche a livello ecumenico, pone seri interrogativi al nostro essere cristiani oggi. D'altra parte, i fedeli di religioni non cristiane sono una salutare provocazione per chi fa riferimento superficiale a Gesù Cristo e al suo Vangelo.

È curioso rilevare che gli stessi sacerdoti, per i quali la figura della perpetua è sempre più rara, si affidano a colf straniere talvolta anche di diversa religione (G.G. Vecchi, "Addio perpetue. Colf e badanti per i preti", in *Corriere della Sera*, 10 gennaio 2005).

#### ITALIA. Gruppi di colf cattoliche straniere: stima Migrantes/Caritas 2003

Filippine	38.793	Croazia	1.858	Mauritius	429
Polonia	32.408	Albania	1.810	Venezuela	429
Ecuador	29.130	Capo verde	1.753	Nigeria	423
Perù	22.624	El Salvador	1.751	Slovacchia	376
Romania	4.114	Bolivia	1.710		
Colombia	3.649	Ucraina	1.247	Altri Paesi	4.546
Rep. Dominicana	3.540	Argentina	1.051		
Brasile	3.459	Cuba	519	<b>Totale</b>	<b>154.619</b>

Vogliamo sottolineare alcune caratteristiche ricorrenti nel mondo delle colf immigrate, facendo riferimento a un'indagine del 1999 e ad un'altra del 2003.

Questi sono i principali risultati di un'indagine condotta dalle ACLI e dall'IREF nel 1999 su un campione di 1.000 collaboratrici domestiche (*Dossier Statistico Immigrazione Caritas/Migrantes*, ed. 1999, pp. 260-262): le colf straniere sono più giovani delle italiane; un terzo è costituito da celibi/nubili (una volta più numerosi) e la metà da persone coniugate; lavorano a una consistente quota di colf maschi (un quinto del totale); hanno un livello culturale elevato (il 53% è andata oltre l'istruzione media, mentre tra le italiane questo avviene solo per il 17%, e inoltre una su 10 è laureata); in circa tre quarti dei casi lavorano per lo stesso datore di lavoro; nella metà dei casi si occupano degli anziani, come anche nella metà dei casi convivono con i datori di lavoro (per le italiane la convivenza si verifica solo in 1 caso su 10); lavorano più ore rispetto alle italiane; solo nel 15% dei casi hanno maturato un'anzianità di servizio nel settore di 10 anni (per le italiane la quota è del 48%) e questo a testimonianza che si tratta di flussi recenti; dimostrano una maggiore coscienza sindacale, perché presta maggiore attenzione alla copertura contributiva (purtroppo pregiudicata in mancanza della titolarità del permesso di soggiorno) e ai diritti garantiti dal contratto collettivo nazionale di lavoro (tredicesima, ferie retribuite, liquidazione, malattia, scatti di anzianità e maternità ecc.); sono interessate a delimitare nella giornata il tempo di lavoro e a rivendicare la padronanza del tempo residuo, con specifico riferimento a festività, riposi settimanali, straordinari. Un segno della maggiore coscienza sindacale consiste nel fatto che, secondo i risultati di un'analoga indagine delle ACLI condotta nel 1993, le straniere che lavoravano tutta la settimana, domenica inclusa, erano più di un quinto del totale (22,5%), mentre nel 1999 sono scese al 7,5%.

Da un'indagine più recente (2003) della Fondazione Andolfi, condotta su un campione nazionale di 400 colf straniere, alcuni degli aspetti prima riportati vengono confermati e altri risultano in evoluzione (*Dossier Statistico Immigrazione Caritas/Migrantes 2003*, pp. 295-297). Non di rado queste donne hanno lasciato lavori qualificati, come impiegate o libere professioniste, seppure scarsamente remunerati. È prevalente la volontà di aiutare la propria famiglia e i figli (motivazione altruista) ma non è trascurabile il desiderio di cercare una vita migliore per se stesse (motivazione individuale): questo interesse personale ricorre in un terzo delle domande.

Insieme all'interesse economico (spesso disatteso perché non sempre si pagano gli straordinari, le giornate di riposo e di malattia) nasce anche un vero affetto per le persone per le quali viene prestato il proprio servizio (un terzo delle risposte). Il contatto diretto e continuo non favorisce, nonostante l'affetto, un'idea entusiasta del sistema



educativo delle nostre famiglie, dove si viziano i figli, si privilegia l'individualismo ed è scarsa la coesione intergenerazionale.

La vita familiare migliora con gli anni di permanenza: a vivere con la propria famiglia è solo il 14,3% delle colf che sono in Italia da due anni e ben il 48,1% di quelle che si trovano in Italia da 10 anni. Vive con il datore di lavoro il 42,4% delle intervistate. Al futuro si guarda con grande realismo. A parte un terzo di indecisi, appena un sesto delle intervistate vuole lasciare l'Italia per rimpatriare o andare in un altro Paese, mentre le altre inviano il ritorno per realizzare il loro progetto di sistemare economicamente famiglia e figli.

L'età, pur restando più giovane rispetto alle addette italiane, non è più così verde come negli anni '70. Dai dati INPS relativi al 1999 risultava questa disaggregazione per classi di età: il 30% aveva meno di 30 anni, il 62% aveva tra i 31 e i 50 anni e il 17% aveva 51 anni o più. Anche la regolarizzazione ha mostrato che l'età media è in aumento: quasi 30 anni, con aumento di 3 anni e mezzo nel settore domestico e di 8 anni nel settore dell'assistenza. Le ucraine hanno mediamente 40 anni in tutti i settori e in genere le donne dell'Est superano l'età media.

## Problematiche sul tappeto

Non è difficile procedere ad una catalogazione degli inconvenienti con i quali sono confrontate le donne immigrate:

- retribuzioni basse;
- contribuzioni discontinue;
- copertura previdenziale carente (prestazioni di malattia);
- future pensioni al minimo;
- dovere di risparmiare in un contesto votato al consumismo;
- scarse occasioni di formazione professionale;
- sovrapposizione del tempo di lavoro con il tempo in generale e rischio di dipendenza totale dal datore di lavoro anche sotto la minaccia del licenziamento;
- violenze, talvolta anche di tipo sessuale, all'interno delle famiglie presso le quali si lavora;
- carenza di tempo e di risorse per creare o ricostituire la loro propria famiglia;
- vita familiare vissuta in contumacia quando i propri cari sono rimasti in patria;
- impossibilità di avere una casa propria quando si lavora all'interno di una famiglia;
- difficoltà supplementari in caso di maternità, che talvolta portano all'aborto;
- difficoltà di relazioni interpersonali e sociali, specialmente quando si dipende da una sola famiglia;
- difficoltà nella pratica religiosa.

Alcuni commenti aiutano ad entrare nel merito di un quadro, che non è certamente roseo.

Per le colf straniere la situazione familiare più compatibile con questo tipo di lavoro consiste o nel non avere figli o nell'averne un solo figlio o nel lasciare i figli in patria: rispetto a loro le colf italiane "giocano in casa" e così possono più agevolmente gestire i loro impegni anche con un maggior carico di prole.

Risulta, inoltre, complessa la composizione dei ruoli quando il coniuge si inserisce in Italia in una fase successiva e magari non riesce ad essere la fonte principale di reddito.

Recentemente un servizio giornalistico così titolava: "Immigrate, il dramma dei bimbi mai nati" (Maria Lombardi, *Il Messaggero*, 1 agosto 2004). Appartiene alle donne immigrate il 19% delle interruzioni di gravidanza effettuate in Italia (dati ISTAT per il 2001), mentre le immigrate incidono per una quota molto più bassa sulla popolazione residente. Il dato è drammatico e, purtroppo, in crescita rispetto al passato. Queste donne, venute per guadagnare, non possono permettersi di avere figli, perché rischiano di perdere il lavoro, oppure non hanno la casa: anche quando ricorrono a queste condizioni, spesso non hanno qualcuno vicino che le aiuti a crescere i figli. Col cuore sono disposte alla maternità, e anche la loro cultura di appartenenza è una cultura per la vita, ma in pratica non se lo possono permettere. Deriva da qui la sofferta decisione dell'aborto.

Sussistono dei problemi anche nell'utilizzo del servizio sanitario nazionale e, anche quando sono titolari di permesso di soggiorno, non sempre si rivolgono al medico a meno che non si tratti di casi di urgenza.

---

## Il futuro prevedibile

Secondo un'indagine IREF-ACLI, condotta in collaborazione con l'Eurisko, nel 2002 (*Dossier Statistico Immigrazione Caritas/Migrantes 2002*, pp. 294-296) erano 950.000 le famiglie italiane interessate ad avere maggiori servizi di cura e di assistenza per anziani e bambini e questo perché i servizi pubblici o non sono sufficienti o comunque non vengono ritenuti adeguati/flessibili rispetto alle reali necessità (orari, ubicazione ecc.).

In Italia le famiglie con almeno un anziano ultra sessantacinquenne sono, già attualmente, più di un terzo del totale. Va aggiunto che un quarto degli ultra sessantacinquenni vive da solo e che tra di essi una quota consistente (43%) non dispone di alcuna rete di sostegno familiare a fronte della sua esigenza di assistenza. All'interno di questa fascia di età è notevole la percentuale di quelli che hanno superato i 70 o addirittura gli 80 anni (questi ultimi sono il 4% della popolazione). Inoltre le persone anziane in condizione di

disabilità in almeno un'attività della vita quotidiana erano 2.300.000 (dato relativo al 1977), delle quali una su sei in grave condizione di disabilità.

Sono, così, molto diffuse le esigenze di assistenza "esterna" a favore delle persone anziane e delle loro famiglie, con il ricorso, in stato di necessità, a strutture private o del "Terzo Settore" o all'apporto degli immigrati. Tutto ciò lascia intendere che la presenza degli immigrati è destinata ad aumentare man mano che aumenterà la richiesta di anziani, vecchi e invalidi e le donne italiane si dedicheranno sempre più al lavoro esterno.

Il beneficio di questo apporto non va valutato solo in termini di servizi sociali ma anche in termini finanziari. La Fondazione ISMU ha calcolato che a seguito della regolarizzazione del 2002 siano emersi 500 milioni di euro mensili, di cui un terzo nel settore domestico (stima Fondazione ISMU). Secondo un'indagine del centro Tolomeo Studi e Ricerche, condotta in Veneto nel 2003, il supporto delle assistenti straniere consente notevoli risparmi, perché a fronte di un costo mensile di 826 euro si risparmiano tra i 200 e i 300 euro al mese perché la retta in casa di riposo costa mediamente tra i 1.000 e i 1.150 euro. Non va poi trascurato il beneficio che le donne immigrate arrecano ai paesi di origine con l'invio delle rimesse: alle Filippine nel 2003 sono pervenuti 335 milioni di euro solamente attraverso le banche (*Dossier Statistico Immigrazione 2004 Caritas/Migrantes*, pp. 325-334).

Bisogna, in questa fase, farsi carico di introdurre elementi che consentano una maggiore soddisfazione, oltre che alla famiglie interessate, anche a queste lavoratrici.

Per le colf già presenti, bisogna pensare all'incremento di opportunità di scambi interpersonali, di preparazione professionale e di pieno utilizzo del loro monte ore settimanali e a tal fine servirebbero più agevoli e trasparenti forme di collocamento e anche gli incentivi da concedere alle famiglie a basso reddito e alla formazione di cooperative di servizio.

Per quelle che devono venire il livello politico-legislativo deve interrogarsi sulle cause che costringono la maggior parte delle interessate a percorrere le vie irregolari, sui livelli di reddito troppo elevati stabiliti per le chiamate nominative, sul palliativo della formazione all'estero concepito come cardine dell'ingresso in Italia.

Su un piano più complessivo non va trascurata l'opportunità di scambio interculturale offerta dal fatto che queste persone si trovano all'interno delle nostre famiglie: ciò può contribuire ad attivare un'importante funzione di mediazione culturale. La famiglia italiana, che ingloba così da vicino datore di lavoro e lavoratrice, può essere il medium dell'integrazione e del reciproco scambio, ma non sempre questo avviene. Le immigrate si mostrano interessate a entrare nel nuovo sistema culturale mantenendo le proprie radici, mentre non sempre sussiste questa reciprocità su una base effettiva

che vada al di là delle parole. Secondo la citata ricerca della Fondazione Andolfi “la conoscenza e lo scambio tra le due culture sembra scarsa e l’atmosfera è di un film muto”.

A questo punto si può concludere con un’annotazione tecnologica-affettiva. In Giappone, dove a metà secolo un terzo della popolazione avrà più di 65 anni, stanno pensando di ricorrere all’aiuto di *robot umanoidi* anche per anziani ed i malati, che, essendo stata programmati per leggere le emozioni fondamentali, capiranno se la persona affidata sta per ammalarsi o sta per cadere o ha dimenticato di mangiare o se deve chiamare il supermercato per fare la spesa, oppure lo aiuteranno a pulire la casa o gli ricorderanno di telefonare al medico. Può darsi che anche in Italia conosceremo qualcosa di simile: a quel punto ci convinceremo quanto siamo stati fortunati in precedenza a poterci avvalere delle colf immigrate.

#### ITALIA. Stima degli addetti stranieri alla collaborazione familiare nel 2003

Area d'origine	Totale M+F 2002	% F su tot. 2002	Ripartiz. % 2002	Regolarizz. fine 2003	M+F stranieri fine 2003	Aumento % 2003/2002	Ripartiz. % 2003
<b>EUROPA</b>	<b>35.603</b>	<b>91,50</b>	<b>24,2</b>	<b>233.059</b>	<b>268.662</b>	<b>754,6</b>	<b>54,2</b>
Europa Ovest	2.535	91,50	1,7	-	*2.535	-	0,5
Europa Est	33.068	91,50	22,4	**233.059	**266.127	804,8	53,6
<b>AMERICA</b>	<b>23.386</b>	<b>90,40</b>	<b>15,9</b>	<b>50.297</b>	<b>73.683</b>	<b>315,1</b>	<b>14,9</b>
America Nord	1.612	88,30	1,1	126	1.738	107,8	0,4
America Latina	21.774	90,50	14,8	50.171	71.945	330,4	14,5
<b>ASIA</b>	<b>50.527</b>	<b>69,40</b>	<b>34,3</b>	<b>30.687</b>	<b>81.214</b>	<b>160,7</b>	<b>16,4</b>
Filippine	37.547	75,10	25,5	10.709	48.256	128,5	9,7
<b>AFRICA</b>	<b>16.822</b>	<b>86,30</b>	<b>11,4</b>	<b>32.101</b>	<b>48.923</b>	<b>290,8</b>	<b>9,9</b>
Marocco	4.767	84,50	3,2	9.915	14.682	308,0	3,0
<b>Totale ***</b>	<b>147.328</b>	<b>81,80</b>	<b>100,0</b>	<b>348.744</b>	<b>496.072</b>	<b>336,7</b>	<b>100,0</b>

\*stimato pari all'anno precedente \*\* inclusi 25 di altri Paesi europei \*\*\*incluse anche le aree qui non menzionate

Fonte: INPS/Monitoraggio Flussi Migratori – Dossier Statistico Immigrazione Caritas/Migrantes. Elab. su dati Ministero dell’Interno

#### ITALIA. Lavoratori domestici extracomunitari assicurati all’INPS (1994-2003)

Anno	Totale colf	Di cui lavoratori extracomunitari		
		% stranieri su totale	Numero stranieri	% donne su extracom.
1994	190.994	26,8	51.110	72,7
1995	192.212	30,7	59.006	72,8
1996	237.593	46,2	109.795	69,1
1997	241.407	47,2	114.176	74,1
1998	208.407	45,6	95.184	75,7
1999	247.450	51	126.297	77,2
2000	256.539	53,2	136.619	78,8
2001	261.425	54,4	142.196	78,8
2002	224.402	65,7	147.328	81,8
2003 (stima)	588.701	83,3	490.678	N.D.

Fonte: INPS/Monitoraggio Flussi Migratori – Dossier Statistico Immigrazione Caritas/Migrantes

**ITALIA. Domande di regolarizzazione del settore lavoro domestico (Aggiornamento al 31.12. 2003)**

Regioni	Domande regolarizzazione		Indice di dipendenza anziani
	Valore assoluto	% sul totale delle regolarizzazioni	
<b>Nord ovest</b>	99.728	42,4	47,3*
<b>Nord est</b>	58.756	44,3	47,3*
<b>Centro</b>	112.235	55,1	48,8
<b>Sud</b>	60.826	54,3	49,5*
<b>Isole</b>	11.805	56,1	49,5*
<b>ITALIA</b>	343.350	48,7	48,4

*Fonte:* INPS/Monitoraggio Flussi Migratori – Dossier Statistico Immigrazione Caritas/Migrantes. Elaborazioni su dati del Ministero dell'Interno.



## I comuni e il fenomeno sociale delle colf

Raffaella MILANO, Assessore alle Politiche Sociali Comune di Roma



Presenterò l'esperienza che il Comune di Roma ha avviato con un progetto sperimentale. Altri Comuni italiani stanno percorrendo strade simili per cercare di affrontare lo stesso problema: far venire alla luce quello che molti chiamano il welfare nascosto, quel sistema di protezione e di sostegno che si svolge tutto nelle pareti domestiche con, naturalmente, molte opportunità e anche

molti problemi.

Cosa abbiamo fatto? Abbiamo deciso di istituire un registro cittadino per le assistenti e gli assistenti familiari che consenta di rispondere a due domande: la prima è quella di dare una garanzia alle famiglie, alle persone anziane in particolare, che hanno bisogno di una persona che le assista dentro casa. Abbiamo avviato questo progetto anche perché molte persone si rivolgono naturalmente al Comune e ai servizi sociali per chiedere dove andare, chi cercare, come fare per avere un aiuto di qualità all'interno delle proprie case. Quindi il nostro primo obiettivo è quello di aiutare chi ha bisogno di un assistente familiare, e sappiamo che spesso questo bisogno è improvviso, ad esempio dopo un ricovero ospedaliero, quando una persona anziana non riesce più a vivere da sola e ha bisogno di una presenza costante ma non sa a chi rivolgersi per non incorrere in rischi di poca professionalità e anche, talvolta, in rischi più seri.

L'altra domanda a cui abbiamo cercato di rispondere è quella delle assistenti familiari, dando una maggiore stabilità a questo lavoro, svolto soprattutto da donne. Desidero esporvi un caso concreto: qualche mese fa, un pomeriggio, arrivò da me, in assessorato, una signora filippina con tre bambini piccoli che assisteva un anziano. L'anziano era stato ricoverato stabilmente, i familiari non erano più disponibili ad accoglierla, e così, improvvisamente, si è trovata non solo senza lavoro ma anche senza una casa, senza un luogo dove stare con i suoi tre figli. Questa purtroppo è una condizione che è assolutamente costante, soprattutto quando si assistono persone molto anziane. È normale, ovviamente, assistere persone

via via sempre diverse, anche per brevi periodi, però la condizione di incertezza che questo produce è talvolta una condizione terribile, soprattutto se si rischia di perdere il posto di lavoro, di perdere l'alloggio e anche la possibilità di avere una presenza regolare nel nostro Paese, perché non ritrovare lavoro significa anche poi perdere il permesso di soggiorno.

Allora cosa fare? Abbiamo cercato di unire queste due condizioni di debolezza per trovare qualche comune punto di forza e abbiamo avviato il progetto che si chiama "Insieme si può". Insieme si può cosa? È stato istituito un centro di formazione permanente per le assistenti familiari che fa corsi a ciclo continuo – finisce un corso e ne comincia un altro – a cui sono invitate a partecipare anche le assistenti familiari che già lavorano. Per queste lavoratrici il Comune garantisce, per tutta la durata della formazione, una sostituzione nell'orario del corso presso la casa dell'anziano. Questo aspetto del progetto è di particolare rilievo, poichè abbiamo riscontrato che, altrimenti, partecipare ai corsi per chi già lavora è praticamente impossibile. La sostituzione, pagata dall'Amministrazione Comunale, garantisce la possibilità di mantenere il proprio lavoro e contemporaneamente di formarsi.

Il progetto prevede, inoltre, per gli anziani e le famiglie che accettano che la propria assistente familiare faccia questo percorso formativo, il pagamento di un contributo per gli anziani che hanno basse condizioni economiche finalizzato al pagamento dei contributi previdenziali. Un piccolo incentivo per fare in modo che l'assistente familiare e l'anziano soprattutto che viene seguito da questa assistente familiare accetti con favore il fatto che partecipi al percorso di formazione e non lo viva come un allontanamento o con preoccupazione.

Abbiamo anche attivato un call center che può diventare, e sta diventando, un punto di riferimento anche per le questioni di carattere burocratico e legale che lavora, naturalmente, in rete: in rete con i servizi per l'impiego, i patronati, le associazioni e le organizzazioni sindacali, proprio per cercare di fare in modo che questo punto di riferimento sia il più possibile collegato a tutti quei servizi di supporto che talvolta ci sono ma che non si sa bene come rintracciare.

Un aspetto interessante e particolarmente importante del progetto (questa è una sperimentazione giovane e quindi vedremo nel tempo come proseguirà), è costituito dall'inserimento nei corsi di formazione anche delle famiglie: ad alcune lezioni che vengono fatte alle assistenti familiari sono invitate infatti anche le famiglie degli anziani assistiti. Questa scelta, che aiuta anche a condividere alcune responsabilità di cura su temi molto concreti (come si solleva una persona che ha problemi di stabilità o quando ci si rivolge al medico di famiglia, come fare per avere determinati presidi sanitari,

ecc.), temi dunque estremamente pratici, ha l'obiettivo di formare ambedue le componenti di questo incontro: da un lato l'assistente familiare che deve naturalmente apprendere una professione, una professione di cura molto delicata, che significa conoscere la nostra burocrazia, saper gestire l'alimentazione, sapere quali sono i servizi in un determinato territorio e così via, e dall'altro la famiglia e gli anziani interessati che debbono essere preparati a questo incontro. Sappiano che l'assistente familiare, che spesso viene da un paese lontano, ha una propria cultura, una propria identità, ha bisogno della sua privacy e dei suoi tempi. Tramite il nostro call center abbiamo potuto constatare com'è complesso questo rapporto, anche personale, che si viene a creare tra un anziano e l'assistente familiare che lo segue. È spesso un rapporto di grande amicizia (molti anziani ci hanno chiamato per chiedere che la propria assistente familiare partecipasse a questi corsi e lo hanno fatto proprio nello spirito di dire "io voglio che a questa persona resti qualcosa, voglio che vada avanti, voglio che abbia possibilità") ma talvolta è difficile, come diceva anche Pittau, distinguere e rispettare ruoli e professionalità. Le assistenti familiari talvolta diventano un po' il surrogato di una figlia o di un figlio che non è abbastanza presente e questo crea, a volte, un rapporto sbilanciato, un rapporto complesso dove probabilmente una formazione reciproca, una formazione all'incontro può aiutare davvero ad andare avanti insieme e cercare di costruire una relazione positiva e importante. Fortunatamente, ci dicono i geriatri, le domande per l'ingresso nelle case di riposo degli anziani stanno diminuendo e questo è un dato significativo perché proprio le assistenti familiari in molti casi consentono alla persona anziana di invecchiare a casa propria, e sappiamo che la migliore casa di riposo non è mai sostitutiva della propria casa, del proprio quartiere e dei propri affetti. Questo risultato è stato possibile per larga parte grazie alla disponibilità di queste figure professionali che si occupano della cura delle persone. Se, infatti, vediamo i dati demografici sulla composizione delle famiglie, vediamo che nella città di Roma non solo è aumentata molto la durata media di vita, e questo è sicuramente un vantaggio, (a Roma vivono 1.200 ultracentenari e 550mila persone che hanno più di 65 anni) ma osserviamo che una larghissima percentuale è composta di persone che vivono da sole. Vivere da soli in qualche caso è possibile a condizione che vi sia accanto una figura di supporto continuo, un ruolo che qualsiasi servizio sociale ordinario non riuscirebbe a garantire. Pochi giorni fa sono stata a trovare un signore del quartiere Garbatella che di anni ne ha 111, ha tre figli ormai ottantenni, o giù di lì, che vivono nelle loro rispettive famiglie, e che ha un assistente familiare che si prende cura di lui, ed è forse un rapporto ancora più stretto quello che c'è tra lui e l'assistente familiare rispetto a quello che ha con il resto della sua famiglia. Per lui è possibile vivere a casa propria, continuare ad avere i



propri interessi anche in un'età così avanzata, anche se non esce magari più di casa, proprio grazie al fatto che esiste questa persona che si prende cura di lui.

Cosa altro aggiungere? Noi abbiamo sicuramente un enorme bisogno di queste professioni di cura. Poiché abbiamo bisogno che siano "professioni" dobbiamo fare in modo che ci sia un percorso di formazione professionale che aiuti a fare bene questo che è un lavoro che ha una grande dignità. Nei corsi noi lavoriamo molto anche su questo aspetto, far vivere, cioè, questo lavoro non come un ripiego, come qualcosa che si fa solo perché non c'è altra possibilità, ma come un'attività importante, un'attività del futuro, un'attività che se ben fatta anche sul piano professionale dà dei risultati straordinari in termini di qualità della vita delle persone.

L'esperienza bella di questi primi corsi e dell'attivazione del registro cittadino è anche l'incontro che avviene tra assistenti familiari di diversi paesi, perché naturalmente questi sono corsi che coinvolgono tante comunità diverse. Ho partecipato alla conclusione del primo corso, e la richiesta che ci hanno fatto le corsiste è stata quella di avere la possibilità di continuare a riunirsi, magari ogni due o tre mesi, e continuare a vedersi per approfondire dei temi. Perché anche questo aspetto è importante? Perché aiuta a creare un dialogo tra persone che hanno una vita molto difficile, come si è detto, e che nei pochi momenti liberi sono abituate a incontrare esclusivamente la propria comunità. In quelle pochissime ore che hanno di tempo frequentano soltanto la propria comunità, non entrando mai in contatto con persone che magari fanno lo stesso lavoro ma che vengono da altre parti del mondo, e invece questo è importante anche per sentirsi parte, poi, tutti insieme di una comunità cittadina. Questo, quindi, è un altro elemento a mio avviso fondamentale, perché per quanto noi possiamo e dobbiamo fare per cercare di tutelare i diritti di queste lavoratrici, credo molto nel fatto che questa tutela emergerà alla fine proprio da loro stesse, cioè anche dal fatto di avere dei momenti di incontro e di riflessione comune. Sappiamo che è sempre così, i diritti si possono concedere ma poi alla fine i diritti effettivi si acquisiscono quando cresce l'identità, quando cresce la consapevolezza. Credo, quindi, che sia molto importante favorire questi momenti di identità comune tra persone che svolgono la stessa attività. Non la svolgono in una fabbrica o in un ospedale, la svolgono ciascuno all'interno di una casa, quindi senza mai incontrarsi. Momenti di riflessione comune su questa professione aiutano sicuramente, anche se in modo indiretto, ad acquisire una maggiore consapevolezza e anche magari a farsi forza per cercare di superare alcuni gravissimi problemi che naturalmente sono quelli di cui avete parlato.

Stiamo verificando con la Regione Lazio la possibilità di far valere il percorso formativo anche per l'acquisizione di titoli un po'

più importanti come quello dell'operatore sociosanitario, che prevede un ciclo più ampio di formazione, ma rispetto al quale i corsi che noi realizziamo potrebbero essere riconosciuti come parte del monte ore complessivo necessario, quindi, per darsi anche la possibilità di una carriera nell'ambito dei servizi alla persona.

Come sapete molte di queste donne hanno titoli di laurea. Sono, per esempio, medici, persone con qualifiche professionali assunte a casa propria molto più alte ma che in Italia non sono riconosciute e, quindi, anche questo tentativo di far in modo che gli anni in cui si fa l'assistente familiare siano anni utili in qualche modo a prefigurare un possibile sviluppo di una carriera in questo settore, nel settore del welfare che ha tanto bisogno di professionalità, è un altro impegno che noi abbiamo assunto.

Sarebbe importante, come dicevo all'inizio del mio intervento, che a un certo punto la sperimentazione di Roma e le sperimentazioni che altre città stanno avviando venissero messe a confronto e che quindi anche sul piano delle normative nazionali si potesse dare una uniformità di principi per rendere, ad esempio, alcuni percorsi formativi in qualche modo necessari per tutti. È auspicabile, quindi, che si passi da una fase di sperimentazione ad una di costruzione di un vero e proprio profilo professionale che possa avere anche un suo sviluppo come è giusto che sia.

## La tutela del lavoro delle badanti e colf

Giancarlo PANERO, presidente Patronato Inas-Cisl



La comunicazione che mi è stata affidata riguarda la tutela del lavoro delle collaboratrici e dei collaboratori familiari. Sappiamo che quest'attività è legata soprattutto alla presenza di donne immigrate – importante risorsa per le famiglie poiché le lavoratrici immigrate impegnate come collaboratori familiari e badanti permettono alle donne italiane la conciliazione lavoro-famiglia. Un inciso: ogni emancipazione di una donna avviene, purtroppo, a scapito di un'altra donna. Le lavoratrici immigrate, in maggioranza diplomate o laureate, arrivano in Italia con una professionalità ed esperienza di lavoro che spesso non sono riconosciute e sono costrette a lavorare, salvo poche eccezioni, nel settore dell'assistenza alle persone ed alle famiglie.

Vorrei ricordare che la prima immigrazione in Italia è stata quella femminile e che oggi le donne straniere in Italia costituiscono

il 49% della popolazione immigrata, stimata in 2.600.000 persone; sono circa 500.000 le persone che lavorano nel settore familiare.

Per tutelare la condizione giuridica degli stranieri in Italia nel 1998 è stato approvato il Testo unico sull'immigrazione, elaborato grazie al contributo di sindacati e associazioni; in particolare la Cisl, insieme all'Inas, hanno fatto parte dei gruppi di studio riguardanti i temi legati al lavoro, allo studio, alla famiglia, alla tutela socio-previdenziale e sanitaria. Tale Testo unico, un vero codice dei diritti e dei doveri dello straniero in Italia, ha definito aspetti della cittadinanza civile e sociale attraverso l'affermazione del diritto al riconiungimento familiare, al lavoro, allo studio, all'alloggio, all'integrazione sociale, alla lotta contro la discriminazione, ecc.

Apro una parentesi in merito alla discriminazione: dovete sapere che come Inas abbiamo affidato alla *Fondazione Pastore* una ricerca sulla qualità del nostro servizio in Italia e poi in Europa.

Il 98% degli utenti intervistati ha dato un giudizio di alto gradimento del servizio e abbiamo appreso che nel 2004 in alcuni paesi europei (Germania – Svizzera e Belgio) i nostri emigrati soffrono discriminazioni nella società e nel posto di lavoro!

Discriminazioni sociali, economiche e di genere che le migranti vivono in prima persona anche nella nostra società.

Dobbiamo tutti lavorare per realizzare città, regioni e un Paese che siano veramente accoglienti, perché l'uguaglianza nelle diversità è la condizione di fondo della nostra democrazia.

In materia di lavoro il Testo unico, accogliendo la "convenzione Oil" n. 145, enuncia un'importante principio: la Repubblica italiana garantisce parità di diritti e di trattamento ai lavoratori stranieri rispetto ai lavoratori italiani. Ed è questo il punto fermo, che dobbiamo sempre tenere presente. A questo proposito sappiamo che il contratto che regola il settore domestico, firmato nel 2001, è in scadenza quest'anno; attualmente è in fase di rinnovo e in quella sede si dovrà affrontare il profilo riguardante le c.d. "badanti", questa nuova tipologia di lavoratori che attualmente non ha un inquadramento contrattuale. Il contratto dei collaboratori familiari è particolare perché non vi è una controparte caratterizzata come il classico padrone di una azienda o meglio come "il capitale"; abbiamo di fronte una famiglia o una persona non autosufficiente, e magari lei stessa è una lavoratrice dipendente. Quindi vi è un impegno – direi – di trovare un equilibrio tra il diritto degli assistenti familiari e la consulenza che possiamo fornire a chi li assume cioè a questi due soggetti che non possono essere lasciati soli ma devono essere gestiti su piani diversi.

Qui faccio una riflessione molto informale e aperta: in questo settore tra i prestatori d'opera troviamo la persona singola oppure la cooperativa. Vi è un rischio che, ahimè in molti casi è realtà: molti prestatori hanno più rapporti di lavoro con l'incremento, purtroppo, del lavoro nero.

Perché non pensare ad una valorizzazione delle società di lavoro che forniscono, fungendo da agenzie, le assistenti domiciliari? Avremo la certificazione del rapporto di lavoro, daremo così un contributo all'emersione del lavoro nero e offriremo maggiori tutele alle persone coinvolte in questa particolarità lavorativa.

Il Testo unico sancisce la parità di trattamento nell'ambito sanitario e la garanzia sanitaria anche per chi non è regolare, estesa ai minori presenti in Italia.

Parità di trattamento garantita anche sul piano previdenziale italiano e internazionale, con le convenzioni internazionali in materia di sicurezza sociale, tutele che sono di stretta competenza del Patronato. Tuttavia l'accesso alle prestazioni di tipo assistenziale, vale a dire a quelle non contributive, come l'erogazione degli assegni di maternità o delle prestazioni di invalidità civile, non sono consentite a chi non è in possesso della carta di soggiorno, mentre altre prestazioni assistenziali (assegno per il 3° figlio, bonus per il 2° figlio, ecc) non sono previste nemmeno per gli immigrati che sono in possesso di tale carta di soggiorno. Anche qui voglio fornire un dato: la Finanziaria 2005 ha abbattuto le risorse previste per il Fondo nazionale per le politiche sociali: settecento milioni di euro in meno rispetto al 2004. Questa è una gravissima omissione rispetto agli impegni assunti per le persone non autosufficienti, che nel nostro Paese sono oltre due milioni e settecentomila. La giustificazione è che non ci sono risorse: pensiamo che se ci fosse un fondo destinato a queste persone sarebbe un contributo per attivare un servizio diretto, invece di far intervenire la spesa pubblica.

Vi risparmio in proposito ogni commento sull'ipotesi di riduzione delle tasse: a beneficio di chi? e di che cosa?

Vi sono altre situazioni che coinvolgono in particolare le donne che lavorano nel settore domestico; ad esempio queste lavoratrici non hanno diritto al congedo parentale (astensione facoltativa dal lavoro) né ai riposi giornalieri in caso di maternità. Questi passaggi sono stati segnalati in una piccola pubblicazione "Breve guida per le donne immigrate", frutto del lavoro dell'Inas, del Coordinamento donne della Cisl e dell'Anolf.

Nel 2002, la legge n. 189 c.d. "Bossi-Fini" ha introdotto modifiche al Testo sull'immigrazione del 1998, alcune delle più importanti riguardano la possibilità di ingresso e soggiorno per lavoro solo a seguito di un "contratto di soggiorno per lavoro" e, in caso di perdita di lavoro, l'iscrizione nelle liste anagrafiche per soli sei mesi. Il ricongiungimento familiare, confermato da numerose sentenze della Corte Costituzionale, ha subito importanti restrizioni in particolare nel caso dell'ingresso di genitori e figli maggiorenni.

Richiamo, solo per titoli, un passaggio delle tesi congressuali della CISL che è fondamentale: per l'azione sindacale diventano strategiche le politiche di conciliazione tra lavoro e famiglia.

Questi aspetti evidenziano come oggi gli immigrati regolari in Italia siano in una condizione di precarietà e disagio. Come è stato detto, si era avviata una nuova fase di governo dei flussi migratori, ma invece di accelerare l'attuazione della normativa stessa si è preferito stravolgere l'impianto complessivo legando rigidamente "permesso di soggiorno e rapporto di lavoro", rendendo confusa e precaria la condizione degli immigrati. Il rischio, al di là di ritardi nelle procedure, è quello di far uscire dalla condizione di regolarità tanti immigrati da anni presenti nel nostro paese.

Vorrei fare alcune considerazioni in merito a quanto sta accadendo nell'ambito dei rinnovi dei permessi di soggiorno e che coinvolgono circa 400.000 immigrati regolari in Italia. La modifica della legge Bossi Fini ha ristretto la durata di tali permessi e ciò sta creando moltissimi problemi e ritardi nei rinnovi (in alcune realtà come Roma o Milano i tempi per il rinnovo sono di 9 mesi o un anno). Allo straniero che richiede il rinnovo viene consegnata una ricevuta (c.d. cedolino) che non consente l'instaurazione di nuovi rapporti di lavoro, la richiesta di ricongiungimento familiare, la continuità dell'assistenza sanitaria e dell'iscrizione anagrafica, l'uscita dal territorio italiano, ecc.

In ambito comunitario pervengono una serie di indicazioni che sicuramente lo Stato italiano dovrà prendere in considerazione. Alcune direttive comunitarie già approvate (ad esempio direttiva sui lungo residenti, direttiva sui ricongiungimenti familiari) in ambito dell'Unione Europea o in corso di approvazione richiederanno un confronto con la legislazione italiana.

Vorrei infine fare un cenno sull'attività dell'Istituto che presiedo.

L'Inas è il Patronato della Cisl che tutela gratuitamente i lavoratori, i cittadini in generale - italiani, emigrati ed immigrati - e i loro familiari, per la realizzazione dei diritti previsti da leggi nazionali, regionali, dai contratti di lavoro, dalla normativa europea e dagli accordi internazionali di sicurezza sociale. Ci occupiamo delle tematiche immigratorie sin dall'entrata in vigore delle prime leggi sull'immigrazione, svolgendo un'azione di tutela giuridica e sociale complessiva, attraverso l'informazione, l'assistenza e la tutela, perseguendo quegli obiettivi non strettamente istituzionali che si configurano come attività solidaristiche e come tali, fanno parte della missione del Patronato. Così è avvenuto per i cittadini italiani all'estero e i loro familiari, dove l'Inas da più di 55 anni è presente con i suoi circa 80 uffici in tutti i paesi di maggiore emigrazione italiana in Europa, Nordamerica, Sudamerica e Australia.

E a proposito dell'azione del Patronato, sui temi dei diritti abbiamo questo quadro: i diritti riconosciuti, i diritti conosciuti, i diritti non conosciuti (quindi sconosciuti), i diritti difficili - e mi pare che oggi il tema sia proprio questo dei diritti difficili - e i diritti esi-

giti, ovvero resi operativi. So bene che i diritti sono fondamentali nella convivenza civile ma in quanto diritti sono rigidi perché una cosa sono i diritti, un'altra cosa sono le tutele. Le tutele sono più flessibili e pertanto adattabili; è proprio per questo che dobbiamo avere la capacità di individuarle, articularle e renderle flessibili con l'obiettivo fondamentale di applicare i diritti.

In particolare, rispetto all'applicazione di questi diritti e quindi delle relative tutele, ritengo che un ruolo fondamentale lo svolga proprio il Patronato. Come ho detto prima il Patronato aiuta a conoscere i diritti attraverso l'informazione, l'assistenza, la consulenza e poi offre tutela, anche in sede giudiziaria. Possiamo definire il patronato come un ente privato di pubblica utilità. Proprio ora il Patronato è di nuovo messo in discussione. Infatti, nei prossimi giorni andrà all'esame della Commissione lavoro della Camera una proposta firmata da 17 deputati che ha come titolo "Abolizione del fondo dei patronati". Ho letto – e di questo mi compiaccio – un documento dei Vescovi della Sicilia che alla fine del 2004 sosteneva l'importanza del nostro ruolo.

Tre battute finali rispetto a questioni che ritengo critiche: una prima questione riguarda i cosiddetti disabili; la legge 104 sulla persona diversamente abile agevola il lavoratore che assiste un familiare, agevola lo stesso lavoratore disabile. Tuttavia, come ho detto prima, a seguito di una norma restrittiva introdotta nella Finanziaria 2000 è previsto che, ad esempio, le provvidenze economiche a favore degli invalidi civili siano concesse solo agli stranieri titolari di carta di soggiorno (documento che richiede una permanenza in Italia di almeno 6 anni e un reddito prestabilito). In materia trovate alcuni spunti di riflessione nella documentazione preparata da Maria Marta Farfan e Paola Franzin dell'Inas.

Un secondo aspetto critico riguarda il diritto alla salute e, insieme a Caritas italiana, abbiamo convenuto di predisporre un progetto per fornire informazioni sul Sistema sanitario nazionale e sui diritti che hanno gli immigrati secondo la loro condizione legale. Se pensiamo che solo il 6% degli immigrati regolari effettua la scelta del medico di famiglia, moltissimi di essi perdono un diritto; ecco un diritto sconosciuto.

Un terzo aspetto critico sono gli infortuni sul lavoro, che colpiscono sempre più spesso i lavoratori immigrati in misura tre volte superiore rispetto ai lavoratori italiani e il risarcimento rimane compito principale del Patronato.

Per attivare questi progetti abbiamo deciso di sperimentare l'inserimento nell'Inas di operatori immigrati: abbiamo già portato avanti quest'esperimento in alcune realtà dell'Inas del Nord, del Centro e del Sud e abbiamo deciso inoltre di attivare corsi di lingua inglese per tutti i nostri operatori, perché una buona accoglienza – come veniva qui detto stamattina – significa abbattere il muro della

comunicazione tra culture e lingue diverse; sarà un impegno pesante perché nell'Inas ci sono più di 1000 operatori, ma vogliamo certamente affrontarlo con la serietà di sempre.

È importante, come Patronato, avere un rapporto ampio e profondo con le reti esterne, con Caritas e Migrantes, ma anche con l'Inps, come ha sottolineato il dott. Di Maggio. È chiaro che il Patronato da solo non può risolvere tutti i problemi ma in sinergia con queste associazioni e con queste strutture può sviluppare bene la sua azione all'interno di questi mondi. Ho parlato della rete esterna ma abbiamo anche la rete interna. Il sindacato è un'organizzazione molto complessa, abbiamo l'associazione Anolf, un'associazione di immigrati che si auto-rappresentano dentro il sindacato; non è l'intervento "per" ma è un intervento "con" gli immigrati che li rende protagonisti. L'Anolf è la prima associazione in Italia per quanto riguarda gli iscritti immigrati, supera le cinquantamila persone, mentre nella Cisl sono iscritti, nelle diverse categorie, circa centoventotomila lavoratori immigrati.

Mi ha colpito molto l'illustrazione del progetto del Comune di Roma da parte dell'Assessore Milano, su questo argomento vorrei anche aprire una riflessione: l'aspetto che riguarda il ruolo del Segretariato sociale previsto dalla legge 328/2000 sull'Assistenza che qualche politico ritiene ormai superata e rispetto al quale non ci sono fondi disponibili. Credo che occorra impegnarci per renderla operativa. Questa legge aiuterebbe anche i lavoratori immigrati perché offre la possibilità di fornire una rete di servizi nel territorio come elemento di informazione e di orientamento per le persone che hanno difficoltà a capire e a risolvere qualche problematica. Anche gli immigrati avranno la possibilità di avere elementi di conoscenza rivolgendosi alle strutture di segretariato sociale. Credo che il Patronato potrebbe e dovrebbe essere coinvolto ma deve esserci da parte dei Comuni, da parte di chi attiva il segretariato sociale, la copertura delle spese sostenute per questo servizio.

In conclusione, l'immigrazione pone oggi problemi di vario tipo all'Europa, ma ancor più all'Italia, per lunghi decenni paese di emigrazione. Come Inas aderiamo alle richieste della Cisl, delle organizzazioni sindacali e del mondo del privato sociale perché l'Italia si doti di una legge capace di garantire i diritti civili, che vengono prima dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro. C'è necessità di una legge nuova, ma ancora di più c'è bisogno di diffondere una cultura nuova. Vorrei infine preannunciare che è in progetto una campagna europea destinata ad affrontare due questioni importanti in difesa dei diritti umanitari dei migranti, la ratifica della Convenzione ONU sui diritti dei lavoratori migranti e delle loro famiglie e l'inserimento nel Trattato costituzionale del principio di cittadinanza europea di residenza, estendendola a coloro che risiedono stabilmente nell'Unione, che vedrà la Cisl come prima firmataria.

I nostri operatori sul territorio mi dicono che “gli assistiti vengono da noi, non hanno problemi di sopravvivenza, ma manca la speranza”. C’è la “di-speranza” che non è disperazione ma assenza di speranza. Come Patronato Inas e come Sindacato Cisl stiamo lavorando per tutelare i diritti, per dare una risposta alle persone e per non lasciarle sole, sostanzialmente per creare una forte e concreta speranza civile.

## Linee operative e programmatiche delle organizzazioni professionali di area ecclesiale

Lidia OBANDO, presidente nazionale ACLI-COLF



Desidero iniziare il mio contributo facendo un appello a tutti voi.

In questa sede ho più volte sentito utilizzare il termine “badante” per indicare una tipologia di lavoratore ben precisa, ovvero chi svolge un lavoro in ambito domestico, meglio ancora un lavoro di cura, facendo una differenziazione tra quello rivolto alle persone, siano esse bambini, adulti o anziani,

e quello rivolto alle cose.

Desidero rendervi partecipi di una scelta che le Acli Colf hanno fatto da diversi anni ormai, quella di sostituire il termine “badante” che, a nostro avviso, sminuisce e degrada il delicato e prezioso lavoro svolto all’interno delle nostre case, con quello di assistente/collaboratore familiare, meglio ancora colf, termine tra l’altro coniato proprio da noi.

Una associazione come la nostra, che di fatto da 60 anni si spende per la tutela e la valorizzazione di una categoria di lavoratori, non a caso ha scelto fra le sue priorità di porre attenzione anche solo alla scelta di un termine rispetto ad un altro, partendo dalle cose apparentemente più banali, ma per nulla scontate.

A tal proposito è esemplare la scelta della Regione Piemonte dell’anno scorso, che di fatto ha bandito il termine “badante” per definire chi svolge un lavoro di cura.

I cambiamenti sociali degli ultimi anni e, in particolare, il ruolo delle donne nel mondo del lavoro, hanno influito notevolmente sul lavoro domestico cambiandone radicalmente la fisionomia. Molte sono le donne italiane ed immigrate che hanno un lavoro al di fuori dell’ambito domestico, e per tanto non possono occuparsi a tempo pieno delle esigenze delle proprie famiglie. L’emancipazione della donna oc-



cidentale ha senza dubbio trasformato la categoria professionale delle collaboratrici familiari. Nel passato erano loro stesse a prendersi cura delle proprie famiglie, oggi sono le donne immigrate che accudiscono i nostri bambini e i nostri anziani.

Cosa è cambiato? Chi sono oggi le colf?

Certamente ci sono ancora donne italiane che scelgono di intraprendere questa professione, ma soprattutto donne, e in piccola parte anche uomini, giunti dai Paesi di emigrazione (Est Europa, Sud America, Asia) che cercano nel nostro Paese la possibilità di una vita dignitosa, per sé e per i propri familiari.

Molte di loro hanno studiato, alcune hanno conseguito la laurea nel Paese d'origine, altre continuano un percorso formativo nel territorio in cui svolgono il loro servizio, facendo del lavoro di cura un lavoro professionale.

Certamente le colf sono consapevoli del proprio ruolo giocato in seno alle famiglie, il loro servizio riveste un'importanza strategica nella vita quotidiana delle famiglie in cui sono occupate, e anche se socialmente e concretamente manca ancora un reale riconoscimento del prezioso lavoro svolto da esse, è significativo che, dalla nostra esperienza di associazione di categoria, sono sempre di più le datrici di lavoro che rendono merito e valore alla loro presenza e alla loro capacità professionale, una vera solidarietà femminile.

Numerosi sono i fattori che contribuiscono a creare questa rete solidale, primo fra tutti il fatto che, per quanto concerne il lavoro domestico, sono le donne che portano il carico maggiore e per tanto sono in grado di valorizzarne e riconoscerne l'importanza.

Certamente numerose e notevoli sono le problematiche legate alle storie di vita, alle abitudini, alla cultura d'origine proprio perché l'ambiente familiare è soggetto a regole ben diverse da quelle vissute in altri ambienti di lavoro, toccando una sfera privata e dai delicati equilibri.

Alla luce di quanto detto, qual è la *mission* di un'associazione come le Acli-Colf?

La nostra Associazione vuole contribuire a modificare innanzitutto il concetto del "lavoro di cura", con quello di "prendersi cura", perché le colf, sono una categoria vitale per la nostra società.

Basilare è il legame tra il datore di lavoro e il lavoratore, vocazione originaria e fondamentale delle Acli Colf, creando reti capaci di mettere in collegamento le famiglie e i loro bisogni, con i lavoratori, con gli enti locali, con le associazioni di volontariato. Il ruolo a cui le Acli Colf sono chiamate a svolgere è un ruolo di facilitazione nella individuazione dei bisogni, nella comprensione di nuove modalità di attenzione e cura alle persone.

Nel lavoro di cura i soggetti "deboli" che si incontrano in realtà sono due: da una parte la famiglia che ha un "bisogno" che di-

venta primario, dall'altro la collaboratrice familiare in cerca di occupazione e di una migliore qualità della vita.

L'associazione ha tra i suoi impegni non solo quello di mediazione tra lavoratori e datori di lavoro, ma anche quello di formare, di richiamare alle proprie responsabilità i soggetti preposti a tale rapporto, assumendosene gli oneri e i vantaggi.

Prioritario è certamente il ruolo giocato dalla formazione. È necessaria un'azione formativa mirata alla specificità del lavoro di cura e delle particolarità del luogo in cui tale lavoro è svolto: la famiglia appunto. La nostra associazione dunque si candida a concorrere all'elaborazione di corsi che abbiano a cuore la cura delle persone, rendendo patrimonio diffuso le competenze che le colf hanno maturato nella cura dei soggetti.

Altro aspetto a cui si dedicano le Acli Colf, è la tutela del lavoro delle collaboratrici familiari, occorrono campagne di formazione rivolte alle famiglie e alle colf, ma anche al territorio, per far conoscere il contratto, per diffonderlo quanto più possibile nella realtà in cui le collaboratrici familiari sono impegnate.

Non per ultimo, occorre lavorare per l'emersione del lavoro nero, perché non c'è un futuro sicuro se non accompagniamo le nostre collaboratrici familiari alla presa di coscienza che esse hanno dei diritti e dei doveri. Bisogna anche tutelare la famiglia, pensiamo alla defiscalizzazione del lavoro di cura, creando una rete, una sinergia con i diversi enti che si occupano di politiche familiari puntando al raggiungimento di un obiettivo comune, sia per la lavoratrice, ma soprattutto per la famiglia.

Le Acli colf quale associazione di categoria presente all'interno del Movimento Acli, intendono perseguire i seguenti obiettivi: incontro domanda e offerta di lavoro, inserimento e accompagnamento al lavoro, servizi alle lavoratrici e ai lavoratori familiari, esplicazione del contratto, della busta paga, dichiarazione dei redditi, dichiarazione all'Inps delle ore effettive lavorate. Altro aspetto è la mediazione dei conflitti, avvalendosi del consultorio giuridico della famiglia mediante il Patronato, gestione dei diritti e dei doveri che gli assistenti familiari hanno: le ferie, la malattia, la maternità, svariate problematiche.

Il servizio delle Acli Colf deve garantire una completezza nell'intervento mettendosi in rete con gli altri servizi del nostro Movimento come il Patronato, già citato precedentemente, come l'Enaip, ente delle Acli preposto alla formazione, con il Caf.

Essere in rete anche per accogliere e per favorire l'interculturale, per valorizzare le diverse etnie, facendo delle Acli-colf una "Casa della mondialità"; proporre un luogo dove i vari gruppi si incontrano, si scambiano e si raccontano il loro vissuto, le loro culture di appartenenza, i loro riti, costumi e tradizioni, i problemi che vivono. Una casa vissuta come crocevia della diversità, dove ogni gruppo si

autoorganizza con gli altri, dove i valori della solidarietà, della fratellanza e della pace, aspetto fondamentale di un progetto di convivenza. In questa chiave di lettura anche il lavoro di cura assumerà il suo giusto rilievo.

La casa della mondialità che propongono le Acli-Colf può diventare un luogo dove ripensare l'identità associativa, non soltanto della nostra categoria, ma anche del territorio che l'accoglie, a partire dalla nostra radice sociale e culturale, dove ci confrontiamo con la grande sfida portata dal massiccio ingresso di donne immigrate che si sono riversate nel lavoro di cura, dove, insieme alle Acli, possiamo progettare un futuro di pace e di convivenza a partire dalla nostra specificità di genere.

Concludo il mio intervento dicendo che un obiettivo delle Acli-Colf è proporre un welfare a colori, il cui obiettivo è quello di dare dei servizi concreti, ma anche di attuare dei progetti di vera integrazione sociale. Nell'ambito formativo, l'identità di appartenere ad una Associazione cristiana pone la nostra *mission* in chiave evangelica, chiamati a costruire una multietnicità fondata sul dialogo e sulla fraternità spirituale. In quest'ottica il lavoro di cura può essere visto anche come una testimonianza di servizio verso chi soffre, verso un fratello.

---

Rita DE BLASIS, presidente Nazionale API-COLF



“Come cattolici, dobbiamo affrontare il problema impegnandoci a creare le premesse per impedire sfruttamenti, per inserire queste colleghe nei piani di formazione professionale e culturale, per curarci di loro, della loro personalità, della loro fede. (...) Le mantere di questi popoli toccano ormai le nostre dita, noi abbiamo sottolineato una vocazione missionaria affinché le colf di tutti i Paesi potessero, con noi, contribuire alla trasformazione del lavoro domestico in una professione. Se noi non siamo partiti per queste terre, oggi queste colleghe sono venute da noi. Saranno loro ad esportare domani la nostra rivoluzione culturale, portando con sé la nostra concezione moderna e cristiana nei loro Paesi”.

Ho voluto iniziare questo intervento con quanto scriveva P. Erminio Crippa nel 1975, perché lo trovo in sintonia con il tema di questo seminario e in linea con l'impegno dell'Api-Colf sulla presenza degli immigrati nella collaborazione familiare.

Sin dagli anni '70 l'Associazione si è aperta con generosità al nuovo orizzonte che si schiudeva con l'arrivo delle prime estere che

andavano ad occupare il vuoto lasciato pian piano dalle colf italiane.

Il nostro impegno è stato quello di inserirle nelle attività associative riconoscendo la pari dignità con le colf italiane; le attenzioni dell'Associazione verso la categoria sono state indirizzate primariamente all'accoglienza ed alle problematiche legate all'inserimento nel mondo del lavoro e nella vita sociale delle colleghe estere.

L'Api-Colf si organizzò per affrontare questa nuova situazione e per sensibilizzare l'opinione pubblica e la stessa categoria, pubblicando anche un'inchiesta sulla condizione di lavoro delle colf estere. Il Congresso Internazionale della IAG, di cui l'Api-Colf è membro, svoltosi a Roma nel 1974 dedicò gran parte dei lavori all'argomento.

Il IX Congresso svoltosi a Torino nel 1976 ebbe come tema: PROMOZIONE DELLE COLF NEL MONDO E NELL'ASSISTENZA DOMICILIARE. In quella occasione vennero invitate a partecipare colf di diverse nazionalità e fu diffuso il libro scritto da P. Crippa dal titolo "LAVORO AMARO. LE ESTERE IN ITALIA", nel quale si analizzavano le cause e le possibili azioni da compiere per non far tornare tutta la categoria nel "buio" del passato. Già nel 1976 si contavano residenti in Italia circa 50.000 colf estere: provenienti dall'Etiopia, Filippine, Sri Lanka, Isole Mauritius e da altri Paesi. Le dirigenti dell'Associazione sentirono tutto il peso di questa nuova responsabilità ed organizzarono attività specifiche per loro, si impegnarono nel convincerle a frequentare corsi di formazione sociale e professionale.

L'Associazione ha sempre mantenuto fermo nei confronti delle colf estere il principio di parità, in coerenza con la scelta cristiana fatta dalla categoria, inserendole attivamente all'interno dell'Associazione, tanto che in diverse Province – ed anche a livello nazionale – hanno assunto posti di responsabilità, come dirigenti, nei consigli provinciali e nazionale. La loro presenza a tali livelli, negli anni, ha subito però una continua alternanza legata soprattutto alla mobilità e all'arrivo di nuove generazioni e di lavoratori uomini, che sono entrati a lavorare nel settore. Le prime arrivate non sono state più riconosciute come leaders indiscusse per tutti e ciò ha contribuito a creare spaccature e divisione all'interno di alcuni gruppi ed etnie, con conseguenze anche nell'assunzione di responsabilità all'interno dell'Associazione.

L'organizzazione delle colf estere per gruppi etnici e politici particolari ha avuto come conseguenza, da un lato, una minore partecipazione delle colf estere alla vita associativa dell'Api-Colf sotto il profilo organizzativo e dirigenziale ma, dall'altra, il grande incremento della domanda all'Associazione di servizi, soprattutto legati al diritto del lavoro e al diritto sociale.

Questa realtà ci ha stimolato a dedicare il XVI Congresso Nazionale, celebrato a Genova nel 1999 al tema "LA SOCIETÀ MULTI-

CULTURALE INTERROGA L'API-COLF". È stata un'occasione per dare voce alle colf estere, ma anche per offrire la nostra proposta associativa che va dalla competenza, alla professionalità, ad un impegno attivo e cristianamente ispirato nelle attività associative; è emersa la necessità di trasmettere loro il gusto del servizio all'uomo, affinché non vivano quest'esperienza come un lavoro di ripiego e con senso di provvisorietà, che non consente di valorizzare alcuna dignità interiore e che, anzi può creare, nel disadattamento, dei disadattati.

Durante i lavori congressuali venne presentata una ricerca, da noi commissionata all'ISMU dal titolo: *ESSERE COLF, OVVERO VIVERE TRA DUE FAMIGLIE E DUE CULTURE*.

Anche il Congresso successivo celebrato ad Assisi nel 2003 dal tema "IL SERVIZIO ALLA PERSONA NELL'ERA DELLA MONDIALIZZAZIONE" ha dato ampio spazio ed attenzione alla presenza degli esteri nella collaborazione familiare però con una prospettiva che guarda non solo il fenomeno immigratorio, ma anche al rientro di queste colf nei Paesi d'origine, ai ricongiungimenti familiari, alle rimesse che consentono, non solo di mantenere le loro famiglie nella propria Patria, ma anche uno sviluppo delle loro nazioni.

Da tutte queste occasioni di impegno e di riflessione è emersa l'esigenza che i collaboratori familiari non si distinguano associativamente per nazionalità. Una simile divisione alimenterebbe il germe del confronto, se non dello scontro, tra i lavoratori, divisi per etnie, in associazioni nazionalistiche o politiche, dedite a coltivare le diversità nei costumi, nella cultura, nella religione, nelle idee: sottolineando ciò che distingue si finisce inesorabilmente per porre in risalto quel che divide e non quel che unisce, per alimentare la concorrenza tra italiani e immigrati, tra comunitari ed extracomunitari.

Il programma di un'associazione che voglia associare persone di tutto il mondo, unite solo dal comune lavoro, comporta certamente un grande impegno collettivo. Chi non è italiano deve impegnarsi nel comprendere la lingua, la storia, le tradizioni, le istituzioni, la cultura del Paese in cui vive e lavora; deve adempiere ai doveri che nascono dall'inserimento in una società che adotta modelli di vita spesso tanto diversi da quelli coltivati nella terra d'origine; deve evitare di rivendicare il diritto ad una diversità che si tramuti nel disprezzo dei valori della nuova civiltà di cui sono diventati partecipi. Gli italiani, dal canto loro, devono rendersi consapevoli che solo le società libere, evolute, ricche sono mèta di immigrazione; che senza l'apporto di nuove forze vitali la società più vecchia del mondo e con il tasso di natalità più basso del pianeta si avvierebbe verso il declino.

Il rigore delle norme che non consentono di regolarizzare le persone che arrivano in Italia alla ricerca di un lavoro, anche dopo che lo hanno trovato, le costringe a restare nella situazione di clandestinità.

Nei nostri uffici, ogni giorno tocchiamo con mano questa realtà e ci sentiamo impotenti davanti alla persona che, senza un regolare permesso di soggiorno, per guadagnare dignitosamente il pane quotidiano, ha fatto migliaia di chilometri. In questa continua emergenza siamo chiamati a dare loro più attenzione perché non subiscano forme di sfruttamento legate alla precarietà e alla mancanza di qualsiasi forma di sicurezza sociale; la clandestinità può favorire il ritorno alla servitù e vanificare tutti gli sforzi di decenni per trasformare la collaborazione familiare in un servizio: a volte abbiamo l'impressione che si vuole tornare a dare per carità ciò che è dovuto per giustizia.

Se paragoniamo gli attuali 600.000 rapporti di lavoro denunciati all'INPS con i 750.000 di 30 anni fa, e se consideriamo che prima dell'ultima sanatoria i rapporti complessivamente denunciati erano appena 200.000, possiamo facilmente concludere che c'è moltissimo "lavoro in nero" nella collaborazione familiare.

E anche moltissimo "lavoro grigio": quasi nessuna colf è regolarizzata per le ore di lavoro che effettivamente svolge ma, complice anche una iniqua normativa previdenziale, solo per poche ore, in genere 25. Soprattutto per chi lavora a tempo pieno bisogna insistere perché siano versati i contributi per le ore effettive di lavoro: e ciò non soltanto per assicurare una pensione equa e provvidenze eque per la maternità, per l'invalidità, per l'infortunio, ma anche per non sottrarsi ad un atto di giustizia e di solidarietà sociale.

Il compito dell'Associazione è anche quello di curare la Fede dei propri iscritti attraverso la preziosa collaborazione dei sacerdoti nominati dalle competenti autorità ecclesiastiche.

La nostra *vocazione missionaria* è quella di annunciare il Vangelo, senza fare proselitismo ma con il desiderio e la volontà di ricercare con le colf non cattoliche o non credenti ciò che ci unisce.

Prima di concludere permettetemi di esporre il pensiero dell'Api-Colf sull'uso del termine "badante".

Nel 1964, durante i lavori del V Congresso Nazionale sul tema "LA NUOVA FIGURA SOCIALE E PROFESSIONALE DELLA LAVORATRICE DELLA CASA", la categoria, allora riunita nelle ACLI, dopo qualche giorno di dibattito e discussione SCELSE un nome nuovo "COLF" abbreviazione di "COLLABORATRICE FAMILIARE".

Torno ai nostri giorni per dire che questo nuovo termine, "badante", ci è stato dato senza che nessuno chiedesse il nostro parere. Lo abbiamo contestato subito anche attraverso comunicati stampa. Non voglio polemizzare, ma consentitemi di ribadire che l'Api-Colf rifiuta questo termine, come deciso nell'ultimo Congresso Nazionale, perché svilisce i molteplici compiti e mansioni che svolgono le persone, *etichettate* con questo termine. Tutti sappiamo che le

colf spesso hanno una grande responsabilità, perché viene loro affidato il compito di accudire bambini o anziani o malati, spesso non autosufficienti.

Forse ci si approfitta del fatto che gli immigrati non comprendono appieno il significato di questo termine e perciò lo accettano.

Ma noi, che abbiamo a che fare anche con la contrattazione per il rinnovo del CCNL della categoria, sappiamo bene che dietro alla scelta del sostantivo si cela la volontà della controparte di svilire il contenuto delle mansioni di chi si prende cura delle persone, per inquadrarle nella categoria più bassa e sotto-retribuirle.

Sarebbe importante per noi che da questo seminario, partisse un'iniziativa per contrastare l'uso di questo termine, e favorire, se non il termine colf, che sarebbe il più appropriato, almeno quello di "assistente familiare" che molti Comuni stanno adottando.







arte V  
"4° Seminario Nazionale  
per sindacalisti credenti"  
Roma, sede 1 febbraio 2005

- Relazione: La sfida dei nuovi lavori
- Risposte del Professore Pandolfo, al dibattito







# Relazione: La sfida dei nuovi lavori

ANGELO PANDOLFO - Docente di Diritto del lavoro e della Previdenza Sociale Facoltà di Economia Università La Sapienza di Roma



“La sfida dei nuovi lavori”: questo titolo si giustifica perché sono in atto tendenze nel mercato del lavoro che pongono problemi dal punto di vista delle esigenze di tutela della persona che lavora.

Per noi non esiste un lavoro astratto, ma la persona che lavora, con le sue esigenze di reddito, di riconoscimento del valore del suo lavoro, di sicurezza.

Noi siamo abituati a pensare al lavoro anche come una chiave di accesso a forme di tutela ulteriore.

Si pensi alla connessione fra lavoro e previdenza. È il lavoro la chiave pensata per consentire l'accesso ad una tutela previdenziale adeguata per la fase in cui, anche per ragioni fisiologiche, non si è più in condizione di lavorare.

Le nostre aspettative, dunque, sono elevate, proprio perché guardiamo al lavoro come ad una forma di realizzazione della persona che innesca – o dovrebbe innescare – una serie di diritti e forme di tutela.

Allora, perché i nuovi lavori lanciano una sfida?

I nuovi lavori lanciano una sfida perché sono lavori che assumono una forma e si realizzano secondo modelli diversi da quelli più adatti a realizzare un diretto e pieno compimento del diritto/dovere al lavoro e, per questo, non si pongono come veicolo efficace di aspettative e tutele a cui i lavoratori aspirano, *in primis* quelle di carattere previdenziale.

Quale era il modello più diffuso, quello a cui si è teso, quello che la contrattazione collettiva ha cercato di diffondere talora anche con il sostegno della legge?

Era il modello del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, era il modello che di per sé, almeno nei programmi e nelle previsioni, realizzava il diritto al lavoro pienamente, proiettandolo nel tempo senza limiti predeterminati.

Certo, non è mai esistito – né esiste – un rapporto di lavoro capace di dare sicurezza assoluta sulla continuità del lavoro, ma rimane il fatto che una cosa è un rapporto di lavoro che, almeno nel programma, è senza termine; altra cosa è un rapporto di lavoro pro-

grammaticamente a termine. Quest'ultimo è il tipo di rapporto di lavoro che tende a diffondersi.

Per esigenze delle imprese, di flessibilità e così via, si è prevista, a livello legislativo, una gamma ampia di modelli di rapporti di lavoro, diversi tra di loro, ma tutti caratterizzati da un elemento comune, la discontinuità, e che, quindi, non prevedono, già a livello contrattuale, la continuità del lavoro, dell'occupazione.

Tra una collaborazione coordinata e continuativa e un lavoro che ieri si diceva interinale e che oggi si dice di somministrazione di lavoro, ci sono grandi differenze ma alla fine c'è la discontinuità come elemento comune. E da qui i problemi a cui si è fatto cenno.

Nel considerare la sfida lanciata dai nuovi lavori, non ci si può però limitare solo ai cambiamenti normativi.

È chiaro che se noi ci limitiamo a considerare le norme, in effetti moltissimo è cambiato.

I modelli di rapporto di lavoro ormai riconosciuti dal nostro diritto del lavoro sono molteplici e molti accomunati dalla caratteristica di non essere continuativi.

Un cambiamento notevole a livello di legislazione è sicuramente riscontrabile. Tuttavia, è anche giusto vedere quale è l'effettivo seguito che certi modelli di rapporto di lavoro hanno nella realtà.

Se si stà ai dati statistici e si considera lo *stock* preesistente dei rapporti di lavoro, in realtà noi possiamo constatare che il modello di rapporto di lavoro predominante rimane quello a tempo indeterminato. Inoltre, i dati statistici portano alla nostra attenzione alcune forme di lavoro, di cui si parla meno nonostante che siano forme di lavoro che si stanno diffondendo.

Questo è il caso del lavoro a tempo parziale, che ha come soggetti le lavoratrici. Sono disponibili dati che danno molto rilievo alla diffusione di questo modello di rapporto di lavoro.

L'Italia resta un Paese che utilizza il *part-time* in maniera meno consistente rispetto ad altri Paesi. Nondimeno, la crescita del lavoro a tempo parziale è notevole. E ciò ha delle forti connessioni con il problema della famiglia e indirettamente mette in luce la persistente carenza delle misure di sostegno ai bisogni della famiglia, alla maternità e alla paternità da incoraggiare in maniera più efficace. Ad ogni modo, ancora constatiamo che la forma prevalente di rapporto di lavoro è la forma a tempo indeterminato.

La legge 230 degli anni '60 era molto rigida perché subordinava il contratto di lavoro a termine, alla presenza di specifiche causali. Nel 2001 c'è stata un'innovazione legislativa che ha previsto un causale ampia quale condizione di legittimazione dei rapporti a termine, che ha determinato incertezza in merito alla possibilità di assumere a termine.

Alcuni dati statistici tendono ad affermare che l'incertezza ha provocato un freno, anche se alla nuova legge non era estranea

qualche intenzione “liberalizzatrice” dell’uso del contratto a termine. Peraltro, sembrerebbe che le assunzioni a termine riguardino in misura significativa fasce di lavoratori di 30/40 anni, per cui si ha la sensazione che ci sono trappole di precarietà in cui sono costretti lavoratori di una certa età, per i quali ci si aspetterebbe la ricorrenza di rapporti stabili.

I dati sul lavoro indipendente, sul totale dell’occupazione, fanno notare che non c’è una forte crescita di tale lavoro. C’è una riduzione, però, del lavoro nel settore agricolo e nel commercio. Si diffonde il lavoro autonomo nel settore terziario, nei servizi alle imprese. A ciò è connessa la diffusione delle collaborazioni coordinate e continuative su cui è intervenuta la riforma Biagi.

Se si escludono gli amministratori e i liberi professionisti e si considerano i collaboratori coordinati e continuativi con una mono committenza che non hanno altri redditi da lavoro, si arriva intorno a 500.000 lavoratori.

La diffusione della collaborazione coordinata e continuativa fa’ emergere un ulteriore aspetto su cui bisogna riflettere.

Il diritto del lavoro ha tenuto presente il lavoro subordinato e ha tralasciato ampiamente il lavoro autonomo.

Il collaboratore coordinato e continuativo si fregia, dal punto di vista dei criteri di applicazione della varie tutele, di un’etichetta sbagliata, perché in ultima istanza – e non poche volte in contraddizione con la realtà di fatto – è considerato come appartenente all’area del lavoro autonomo. Ebbene, proprio per questa etichetta il collaboratore finisce per essere escluso dal sistema di tutela. Questo è un motivo di riflessione, se si vuole che a tutte le forme di lavoro – comunque caratterizzate da una situazione di dipendenza economica – si accompagnino forme adeguate di tutela.

Nel momento in cui discutiamo dei nuovi modelli di rapporto di lavoro, vi è anche da considerare che, sempre dal punto di vista della tutela del lavoro, non risulta indifferente dipendere dal datore di lavoro “A” o “B”.

Nel considerare le sfide poste dalle esigenze di flessibilità delle aziende, dobbiamo prestare molta attenzione ai processi di esternalizzazione, di frazionamento del ciclo produttivo, poiché molte volte perseguono l’obiettivo della riduzione del costo del lavoro che si riflette in termini di diversificazione dei livelli di tutela dei lavoratori interessati.

Io penso che una delle sfide più impegnative sia rappresentata dall’ampia fascia di lavoro irregolare, che caratterizza l’economia italiana rispetto a quella degli altri Paesi.

In certi modelli di rapporto di lavoro sono insiti riflessi negativi. Una cosa però è il lavoro regolare, comunque strutturato. Altra cosa è il lavoro irregolare, il lavoro “nero”, in cui anche la dignità della persona può subire gravi menomazioni.

Ricorderete la legislazione 2000-2001 sul sistema di incentivazione della regolarizzazione, legata alla dichiarazione di emersione incentivata fino al punto che, anche dopo l'emersione, si poteva fruire di riduzioni del costo del lavoro.

Ebbene, questa legislazione non ha per niente realizzato gli obiettivi previsti. Sappiamo che ha incontrato difficoltà anche l'esperienza dei cosiddetti contratti di riallineamento. Certo, il lavoro irregolare è eterogeneo e non consente di individuare strumenti che possono essere utili ed efficaci in ogni caso. Ma la sfida rimane, proprio perché il lavoro "nero" in molte realtà mette in discussione la dignità e la sicurezza della persona. L'esperienza dei contratti di riallineamento, che aveva avuto un riconoscimento e un sostegno legislativi, ha incontrato obiezioni a livello comunitario perché sospettata di violare le regole della concorrenza.

C'è ora qualche sforzo di buona volontà, i cosiddetti "avvisi comuni" che hanno accompagnato rinnovi contrattuali in alcuni settori come l'agricoltura, il commercio e l'edilizia in cui è largamente diffuso il fenomeno del lavoro irregolare. Ma certo qui c'è da costruire anche un nuovo quadro legislativo che asseconi queste iniziative, che devono essere diffuse e condotte a livello territoriale anche in considerazione dell'eterogeneità dei fenomeni che si nascondono sotto l'etichetta lavoro "nero", lavoro "irregolare".

Noi affrontiamo una discussione che riguarda le diversificate forme che assume il rapporto di lavoro, pensando ad interventi che in primo luogo favoriscano il lavoro continuativo e che, rispetto alla dose di lavoro discontinuo davvero ineliminabile, potenzino misure di sostegno ben calibrate. Interventi, da una parte, capaci di prevenire la precarietà attraverso la formazione continua, le politiche attive e servizi per l'impiego davvero efficaci e, dall'altra, idonei ad integrare il reddito – durante i periodi di non lavoro e anche con riferimento alla successiva fase del pensionamento, per esempio attraverso la contribuzione figurativa – che siano consistenti e, al tempo stesso, pensati ed organizzati in modo da evitare atteggiamenti passivi quale riflesso di un assistenzialismo che può far perdere di vista l'obiettivo principale, da individuare nella effettiva realizzazione del diritto al lavoro per tutti coloro che ne hanno interesse.

Abbiamo avuto un sistema di tutela forte, sul versante del rapporto di lavoro ma anche su quello previdenziale, del rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Il sistema di tutela, da questo punto di vista, non funziona adeguatamente perché tende ad escludere, o a non tutelare adeguatamente, chi è lavoratore dipendente ma discontinuo, e chi è lavoratore ma non dipendente perché, per esempio, è collaboratore e lavoratore a progetto.

In questo quadro, si è diffusa la consapevolezza dell'inadeguatezza del sistema di tutela; da qui è derivata l'idea del cosiddetto "statuto dei lavoratori", inteso come riconoscimento di una base

minima di diritti da riconoscere a chiunque, in qualsiasi forma, dipendente o autonoma.

Attenzione che questo progetto può essere anche qualcosa di evanescente, di impalpabile, perché è chiaro che questo statuto dei lavoratori si limita ad essere un elenco di diritti sociali. Nella stessa carta costituzionale europea il catalogo dei diritti sociali è molto ampio.

Lo statuto dei lavoratori è stato concepito da alcuni come qualcosa di più pregnante. Soprattutto questi diritti vanno riempiti di sostanza, vanno individuate le risorse che consentono di rendere effettivi i diritti a favore di chi vive del proprio lavoro, a prescindere dall'etichetta. Si tratta di strutturare dei diritti per rendere forte il lavoratore sul mercato del lavoro. Tale concetto ha dato impulso ad una certa polemica da parte di chi ha interpretato il discorso sulla tutela del lavoratore nel mercato del lavoro come se fosse un approccio alternativo alla tutela del lavoratore nel rapporto di lavoro. Questo è un modo per accettare delle attenuazioni della tutela nel rapporto di lavoro: e qui il nostro pensiero va alla polemica che c'è stata riguardo l'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori. In realtà, se si riflette, non c'è alternativa tra le due forme: esse sono sinergiche, l'una è condizione dell'altra reciprocamente; ma se noi accettiamo realisticamente che è crescente l'esigenza di flessibilità delle aziende dobbiamo accettare anche che questa flessibilità si traduca in rapporti non caratterizzati da continuità.

A riguardo, sono in circolazione delle proposte, per esempio, di modulazione dei contributi, i quali tendono a ridurre il costo del rapporto di lavoro a tempo indeterminato rispetto al rapporto di lavoro a tempo determinato. Però, realisticamente, una certa dose di rapporti discontinui non possiamo non accettarla. Allora, se il lavoratore è inizialmente occupato, poi vive una fase di non lavoro e poi nuovamente si ricolloca, ha bisogno di forme di maggior tutela nel mercato del lavoro; si tratta di strutturare dei diritti che lo rendano più forte nel mercato del lavoro che gli evitino di cadere nella trappola della precarietà, che gli consentano di trovare effettivamente una ricollocazione e da questo punto di vista mi viene da pensare alla portata strategica del diritto alla formazione continua, guardata dal punto di vista individuale. D'altra parte noi abbiamo un'ulteriore esigenza: se i periodi di non lavoro possono far parte fisiologicamente di una carriera lavorativa, occorre individuare anche i rapporti tra questi periodi di non lavoro e le tutele previdenziali.

Si tratta di un altro tipo di riflessione da fare, di riforma consapevole e realistica del sistema di tutela di previdenza e sicurezza sociale. Ciò perché il principio di corrispettività della tutela previdenziale si è andato affermando ed è emblematicizzato dalla rinuncia all'integrazione al minimo delle pensioni: tu eri stato sfortunato nel mercato del lavoro, avevi potuto accumulare poca anzianità contri-

butiva, pochi contributi, a calcolo la tua pensione era al di sotto di un certo livello, ma ti integravano la pensione al minimo in quanto come lavoratore non potevi stare al di sotto di quella.

Allora, qual è il rischio deleterio? Se con una storia previdenziale discontinua io non riesco ad accumulare un trattamento previdenziale che sia superiore al trattamento assistenziale, all'assegno sociale, non ho interesse a stare nel mercato del lavoro regolare. Allora, su questo bisogna riflettere perché qui viene messo in discussione il modello generale di tutela previdenziale, che va assicurata a mio avviso al di sopra dei livelli della tutela tipica assistenziale che considera i bisogni essenziali e non va oltre. Bisogna, invece, assicurare forme di tutela previdenziale che incentivano a stare nel mercato del lavoro regolare.

L'ultima considerazione che volevo fare è questa: concepimento di nuovi meccanismi, di strumenti per l'iniziativa contro il lavoro sommerso e irregolare; ridefinizione del sistema di tutela previdenziale, avendo presente che le storie lavorative possono essere discontinue e quindi ci sono delle esigenze di adeguamento.

La prospettiva dello Statuto dei lavoratori è di riempire di contenuti e non una mera ripetizione di principi generali che comunque già sono presenti nel nostro ordinamento costituzionale; particolare attenzione alla tutela dei lavoratori nel mercato del lavoro concependo queste tutele non come tutele di alternativa a quelle nel rapporto di lavoro, queste sono sottolineature che portano a pensare ad ulteriori interventi legislativi, a misure di intervento più ampie. Se noi andiamo a leggere gli scritti di Marco Biagi vediamo in realtà che ciò che è stato realizzato fin qui era stato concepito all'inizio come una parte di intervento più ampio, che andava completato proprio con il discorso dello Statuto dei Lavori. Ma certamente le sfide dei nuovi lavori, ma anche la possibilità di considerare il lavoro "nero" come un nuovo lavoro, sono sfide anche per la contrattazione collettiva, e per l'organizzazione sindacale. La riflessione aperta all'interno del sindacato sulla struttura della contrattazione collettiva è una discussione a cui è legata direttamente e in maniera decisiva la possibilità di segnare a favore delle vittorie parziali; alla fine tra i tanti problemi abbiamo anche quello legato al fatto che un certo modo di concepire il federalismo ci porta quasi su un atteggiamento di riserva rispetto all'esigenza, secondo me innegabile, di un'azione diffusa, nel territorio a livello decentrato; questo a mio avviso significa valorizzazione della dimensione territoriale della contrattazione collettiva, che deve saper coniugare interventi sui rapporti di lavoro e sul mercato di lavoro, perché questa è la vera sfida. Se le iniziative sono separate è difficile pensare che vi siano dei risultati pienamente positivi.



## Risposte del Professore Pandolfo, al dibattito

1. Sollecitato da questi interventi molto interessanti e stimolanti posso aggiungere delle ulteriori considerazioni. Anche io ho la sensazione, non vivendo a contatto diretto con la realtà, che è impossibile che vada addirittura in crisi il lavoro “nero”. Questa è una considerazione che ovviamente ci sollecita a tenere presente quello da cui poi molto dipende, cioè l’andamento generale. Questi fenomeni alla fine sono l’effetto dell’andamento generale dell’economia.

Quando penso al mestiere degli operatori sindacali oggi, veramente penso che svolgere questa funzione delicata è molto più difficile di cento anni fa’. Difatti, allora l’imprenditore, se voleva continuare ad esercitare la propria impresa, non aveva alternative: o cessava l’attività o concludeva gli accordi; quindi in qualche modo era naturalmente portato a negoziare; magari prima provava ad evitare il negoziato, ma alla fine, con le buone o con le cattive, era costretto a negoziare, e di fatto negoziava.

Oggi, invece, l’imprenditore ha delle alternative. Quello che può sembrare uno slogan, cioè l’Italia si deve collocare a un diverso posto nella divisione internazionale del lavoro, è veramente fondamentale. È chiaro che se stai su un certo tipo di attività, dove la competitività si gioca sul costo del lavoro e non sull’innovazione, le alternative sono tantissime e allora effettivamente l’imprenditore non fa alcuna fatica a mantenere l’azienda. E ciò rispetto non solo all’impresa che va male ma anche rispetto a quella che va bene e che però, nella spinta internazionale, deve ridurre i costi e ricollocarsi.

Dunque, dobbiamo avere consapevolezza che molto dipende da come vanno l’economia, la formazione, l’istruzione universitaria, la ricerca: qui i margini di miglioramento per il sistema Italia sono notevolissimi.

Per quanto riguarda la seconda considerazione, a me è piaciuta molto quella espressione utilizzata “mercato solidale del lavoro”, cioè dobbiamo cercare di realizzare un mercato del lavoro dove ci sia solidarietà.

Ma oggi che cose significa solidarietà? Secondo me significa servizio al lavoratore, e quindi bisogna essere inflessibili e pretendere tantissimo, non diamo tutta la colpa allo Stato centrale. Le Regioni e l’economia locale hanno un ruolo molto importante.

Bisogna essere molto esigenti sulla qualità dei servizi, sul modo in cui si costruiscono politiche attive, sulla qualità della formazione: questo significa solidarietà nel mercato del lavoro.

È stata utilizzata l’espressione “tempi vuoti, morti” nei periodi non lavorativi, che possono essere più d’uno nella vita lavorativa. L’impegno è che non siano tempi vuoti, ma utilizzati per lo sviluppo professionale, l’accrescimento delle competenze e quindi, in

questo senso, politiche attive del lavoro. Ovviamente c'è questa distinzione un po' schematica tra politica attiva e politica passiva; non vanno sottovalutate le politiche passive di tutela. All'ordine del giorno da molti anni, già partita dall'altra legislatura, è la cosiddetta "riforma degli ammortizzatori sociali". Dal punto di vista delle tutele passive, della garanzia di un minimo di reddito quando non ho più una retribuzione, in termini generali abbiamo gli strumenti che sono: la cassa integrazione e i trattamenti di disoccupazione. Ma se uno va a vedere come sono distribuite queste forme di tutela scopre facilmente che sono allocate in maniera diseguale; per cui è certo che questa riforma si è impantanata per ragioni di costo, perché c'è un problema di redistribuzione o meglio di riconoscimento di tutele di questo tipo in settori che ne sono completamente privi. Peraltro i settori più ricchi, come ad esempio quello bancario, erano esclusi, perché storicamente si pensava che un posto in banca era più stabile di un posto in un ministero, e invece anche le banche sono state coinvolte in un processo di ristrutturazione e hanno ridotto gli organici; però questi hanno creato ammortizzatori sociali fai da te, e si autofinanziano.

Quanti sono gli altri settori che hanno il problema di espulsione di mano d'opera e che ancora oggi non rientrano nel sistema degli ammortizzatori sociali? Sono tanti e quindi si pone questo problema che non si può caricare sul bilancio statale e quindi probabilmente della formula degli enti misti c'è qualche esperienza dell'artigianato e paradossalmente c'è un riconoscimento nella legge prima lavoro interinale e dopo lavoro somministrato: voi sapete che è previsto un 4% di contribuzione sul lavoro somministrato e questo va al fondo co-gestito dalle parti sociali che ha compiti di formazione dei lavoratori somministrati ma anche di garanzia del reddito.

Poi, quando si parla dello Statuto dei Lavori, bisogna avere il coraggio di dire che occorre pensare ad una nuova stagione di riconoscimento lavorativo di diritti sindacali, perché alla fine lo statuto dei lavoratori, venendo dopo i contratti che avevano riconosciuto i diritti sindacali, prevede i diritti sindacali nelle unità produttive con più di 15 dipendenti, ma con riferimento ai lavoratori dipendenti. Allora se uno ha presente i call-center di cui tanto si è parlato, sa che questi hanno tre lavoratori dipendenti e 1000 collaboratori coordinati e continuativi. Allora questa azienda, a cui non si applicano i diritti sindacali, non ha diritto ad una rappresentanza perché occupa in prevalenza collaboratori coordinati, mentre i dipendenti sono tre.

Non penso che dobbiamo auspicare una legge che dica "ai collaboratori spetta un mese di ferie però cosa accade quando sono malati?"

Io penso che uno dei contenuti qualificanti dello statuto dei lavoratori sia favorire in modo efficace delle forme di organizzazio-

ne collettiva di quella fascia di lavoratori che sta a metà strada tra lavoro autonomo e lavoro subordinato, sapendo che il sindacato è andato oltre i cosiddetti delegati d'impresa con riferimento esclusivamente ai lavoratori dipendenti.

Mi sono astenuto volutamente da una valutazione del *decreto* 276 di quest'ultima legislazione. Non ho difficoltà a dire che sono state esagerate, secondo me, talune valutazioni secondo le quali questa legislazione era fonte di rimercificazione del lavoro; perché alla fin fine il lavoro dipendente è di per sé un po' mercificato, riguardo la quantità e le ore di lavoro. Però non c'è dubbio che questa legge, se non fa dei danni, ci lascia "al palo" e non ci risolve i problemi. Anche se andrebbe data una valutazione più attenta e più nel merito degli effetti determinati dal passaggio e dalla collaborazione coordinata e continuativa al lavoro a progetto. Inoltre, la riforma degli ammortizzatori sociali ha un'altra implicazione positiva: se si estende la tutela pubblica in caso di disoccupazione o di sospensione del rapporto di lavoro, a ciò è insito un altro effetto legato alla cosiddetta contribuzione figurativa: fin quando un lavoratore fruisce di un trattamento di disoccupazione fruisce della contribuzione figurativa a carico della solidarietà generale e ovviamente incrementa la sua anzianità contributiva. Quindi l'estensione del sistema degli ammortizzatori sociali comporta anche l'estensione della contribuzione figurativa; allora l'intervallo non lavorativo – che magari per il lavoratore che non fruisce di un trattamento di disoccupazione è vuoto anche da un punto di vista previdenziale – se lui fruirà domani, realizzando la riforma del trattamento di disoccupazione, non sarà del tutto vuoto da un punto di vista previdenziale, perché comunque quella sarà un'anzianità che gli varrà anche ai fini della pensione. Quindi, l'esortazione che mi sento di fare è di individuare delle priorità, perché altrimenti si resta sommersi dai problemi, e si è condannati all'inattività, invece qui sono tante le iniziative che vanno assunte.

2. Sono state fatte molte domande ma sono stati fatti degli interventi su molte cose condivise.

Bisognerebbe avere un'esperienza contrattuale perché lo Statuto dei Lavori si chiama così non casualmente. Difatti, esso nasce come un'ipotesi, che poi sviluppa anche Biagi, di considerazione generale del diritto del lavoro che andava costruito per dare nuove tutele ai nuovi lavori, ma anche di rimessa in discussione di quello che già c'era; perché nelle proposte iniziali dello studio dello *Statuto dei Lavori*, c'era anche l'*articolo 18*; poi non si è andato avanti perché non c'è stata disponibilità anche in questa commissione ad assecondare una rivisitazione generale del diritto del lavoro, e si è fatto solamente il discorso dei diritti per i nuovi lavori, e quindi la

cosa non è stata più considerata d'interesse governativo. Poi, sul lavoro ripartito la logica qual è? Che c'è un'obbligazione solidale fra i due lavoratori, per cui, mentre nello schema normale se c'è l'impossibilità della prestazione lavorativa questo va a danno del datore di lavoro, nel lavoro ripartito è diverso. Il rischio dell'impossibilità si scarica sull'altro lavoratore. Ecco, dico una sola cosa che non è stata all'attenzione della nostra riflessione fino a questo momento: certo che dobbiamo fare un discorso sulla quantità di lavoro che c'è in Italia, ma secondo me dobbiamo fare anche un discorso sul numero di lavoratori futuri.

Dieci anni fa avevamo circa un milione di lavoratori o comunque di giovani italiani di 20 anni; nel 2010, ci dicono, che ne avremo meno di 500.000. Quindi se uno sente parlare i demografi che valutano i riflessi della rivoluzione demografica sul mercato del lavoro, altro che lavori brevi.

Ci dicono che quei pochi lavoratori italiani dovranno lavorare molto più dei loro padri e anche nell'età pensionabile spostata in avanti, al di là di quello che si farà nelle riforme delle pensioni. Quindi io invito a tener conto anche di questo elemento. In tale ottica, io vedo una consapevole legislazione di sostegno al modello di rapporto di lavoro a tempo indeterminato, perché non c'è dubbio che è quello il modello che soddisfa a pieno il diritto del lavoro, e anche dal punto di vista dell'imprenditore alla fine non è una condanna a vita perché comunque c'è la possibilità del licenziamento giustificato. Quindi bisogna avere il coraggio di prefigurare misure di sostegno all'utilizzo da parte delle imprese di lavori a tempo indeterminato; d'altra parte però, realisticamente, è fisiologico avere rapporti a termine e qui bisogna innestare delle forme di tutela che tengano conto realisticamente delle caratteristiche di questi rapporti di lavoro. Da questo punto di vista c'è molto da fare; in primo luogo, in termini di contrattazione collettiva, se vogliamo prima ancora che di legislazione



## arte VI

# Recensione libri

---

- **Economia e civiltà secondo la dottrina sociale cristiana**  
di Baggio Antonio Maria



# R

recensione libri

## Antonio Maria Baggio: Economia e civiltà secondo la dottrina sociale cristiana

in cofanetto:

2 volumi

*Etica ed economia* pp. 272ca.

*Lavoro e dottrina sociale  
cristiana* pp. 240

4 DVD

4 Guide pedagogiche  
di sussidio didattico

ISBN 88-311-9283-3



**L'OPERA** - Comunicare i contenuti dell'etica sociale attraverso i mezzi e i ritmi propri del linguaggio televisivo, con l'intento di offrire uno strumento utile per la fruizione collettiva: è l'obiettivo della presente opera.

Ogni DVD (della durata variabile dai 60 ai 90 minuti ciascuno) affronta un argomento attraverso una serie di unità didattiche composte da interventi di esperti delle varie discipline, apparati di elaborazione grafica, schede, filmati storici e di nuova realizzazione, testimonianze ed esperienze. **Per un totale di 19 unità didattiche della durata media di 15 minuti ciascuna.**

Gli argomenti trattati nei DVD sono i seguenti:

- 1 / **Lavoro e proprietà**
- 2 / **Capitalismo e impresa**
- 3 / **Sviluppo e non sviluppo**
- 4 / **La società solidale**

I DVD sono correlati di **4 libri Guida**, che attraverso «schede didattiche» destinate al *tutor*, costituiscono uno strumento utile per condurre il dialogo e gli approfondimenti successivi. Nel testo sono presenti i riferimenti alle pagine del Compendio sulla dottrina sociale cristiana.



**Antonio Maria Baggio**  
**ETICA ED ECONOMIA**  
verso un paradigma di fraternità

**IL VOLUME**

L'Autore conduce una riflessione etica sulla persona e sul lavoro nel contesto delle realtà economiche del nostro tempo, con particolare attenzione al fenomeno della globalizzazione e degli effetti che essa produce. La convinzione che guida lo studio è che l'economia può svilupparsi nel rispetto della dignità umana solo se, oltre ad essere *produzione di beni è creazione di bene*, procede ovvero secondo i principi di efficienza, giustizia e reciprocità, che è l'espressione della fraternità. Secondo questa prospettiva, dopo aver individuato alcuni limiti dei sistemi economici contemporanei (il marxismo e il capitalismo), l'Autore "entra" nella dimensione planetaria dell'economia analizzando la realtà della cooperazione internazionale, della sostenibilità del modello dominante di sviluppo e del ruolo del mercato finanziario. Successivamente, dopo aver delineato il quadro storico e teorico nel quale si sono sviluppati i sistemi di *welfare*, e i problemi posti dalla loro crisi, esamina i nuovi fenomeni economici che riguardano la dimensione dell'utilità sociale, della gratuità, della produzione di beni relazionali

ISBN 88-311-2435-8 pp. 272





**Antonio Maria Baggio**  
**LAVORO**  
**E DOTTRINA SOCIALE**  
**CRISTIANA**  
**dalle origini al Novecento**

**IL VOLUME**

Fin dagli inizi il cristianesimo ha dimostrato un forte interesse per l'attività lavorativa; il Nuovo Testamento attinge continuamente al linguaggio del lavoro per spiegare il messaggio di Gesù; tale attenzione continua negli scritti dei Padri della Chiesa dal I secolo in poi; nel Medioevo il mondo monastico offre esempi concreti che valorizzano e nobilitano il lavoro.

Con il tempo la riflessione sociale del cristianesimo assume i caratteri e lo statuto epistemologico di disciplina specifica che va sotto il nome di "dottrina sociale cristiana". Il presente volume vuole essere un'introduzione generale all'argomento, di carattere filosofico e scientifico.

Nella prima parte, di tipo metodologico, l'Autore affronta il tema dell'identità e del metodo della dottrina sociale cristiana. La seconda parte è prevalentemente storica: svolge il filo del concetto di lavoro dall'antichità al Novecento.

ISBN 88-311-2432-3 pp. 240