

Indice

Notiziario - Ufficio Nazionale per i Problemi Sociali e il Lavoro
n. 2 - Aprile 2003 - Anno VII

Presentazione

Don Paolo Tarchi pag. 3

Convegno Nazionale
Delegati per la pastorale sociale e il lavoro
Associazioni della Consulta
COMUNICARE IL VANGELO
NEL MONDO DEL LAVORO
(E DEL NON LAVORO) CHE CAMBIA

Firenze, 27-30 giugno 2002

Programma pag. 7

Preghiera iniziale pag. 10

a) La storia del lavoro (delle politiche e del sindacato) – l'atteggiamento della Chiesa

Prof. Aris Accornero pag. 13

Prof. Maurilio Guasco pag. 31

b) Il lavoro oggi in Italia

Prof. Maurizio Ambrosini pag. 43

Dott. Savino Pezzotta pag. 57

Ing. Francesco Merloni pag. 63

Preghiera pag. 70

Formazione professionale e formazione permanente

Prof. Dario Nicoli pag. 72

c) Le nuove politiche del lavoro

Sen. Maria Grazia Sestini pag. 84

Sen. Tiziano Treu pag. 89

<i>Il senso del lavoro oggi</i>	
Don Paolo Doni	pag. 96
<i>La prospettiva pastorale</i>	
Don Gianni Fornero	pag. 106
<i>Preghiera</i>	pag. 117
<i>Percorsi di evangelizzazione</i>	pag. 120
<i>Preghiera</i>	pag. 139
<i>Riflessioni sui lavori di gruppo</i>	
Don Gianni Fornero	pag. 142
<i>Conclusioni</i>	
Don Paolo Tarchi	pag. 145



resentazione

Don PAOLO TARCHI

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

In questo numero pubblichiamo gli atti del convegno nazionale dei delegati e dei rappresentanti delle associazioni che fanno parte della consulta, svoltosi a Firenze dal 27 al 30 giugno 2002. Mutuando il titolo dagli orientamenti della Chiesa italiana per il prossimo decennio, abbiamo messo a tema il delicato problema del mondo del lavoro e dei profondi cambiamenti che lo investono.

Questo convegno è stato preparato in consulta nazionale con una presentazione del Libro Bianco del mercato del lavoro il 25 gennaio. Rimandiamo al notiziario n. 1 febbraio 2002 che riporta l'interessante confronto sui temi del lavoro con il dott. Marco Biagi.

Il convegno le cui finalità erano unicamente pastorali si è articolato in due grandi sezioni. La prima di tipo conoscitivo, si è aperta con una rilettura storica dell'evoluzione del lavoro confrontata con l'atteggiamento nel tempo della comunità ecclesiale. A questo riguardo pubblichiamo la relazione inedita del prof. Accornero che per un'indisposizione all'ultimo momento non ha potuto partecipare al convegno. La relazione del prof. Ambrosini ha consentito di cogliere come cambia il lavoro oggi in Italia. Efficaci i contributi del segretario generale della CISL, dott. Savino Pezzotta, sul ruolo del sindacato in questo nuovo contesto post-fordista e del presidente nazionale dell'UCID, ing. Francesco Merloni, sulla responsabilità sociale dell'impresa. Non meno interessante il confronto sulle politiche del lavoro fra rappresentati del governo precedente e quello attuale. Ha suscitato interesse la comunicazione del prof. Dario Nicoli sulla formazione professionale e sulla formazione permanente, argomento strategico per il futuro dell'occupazione.

Il senso del lavoro oggi e la prospettiva pastorale hanno caratterizzato la seconda parte del convegno. Con il contributo dei gruppi tematici si è rinnovata la scelta dei percorsi d'evangelizzazione, allargandoli ai nuovi lavori e a nuove categorie: sindacalisti, immigrati.

Da sottolineare inoltre come il convegno è stato scandito da momenti di preghiera offerti dalla Famiglia Monastica benedettina Fraternità di Gesù di cui riportiamo le meditazioni e dalle due magistrali lezioni (purtroppo non trascrivibili perché corredate da molte immagini) del prof. Mons. Thimoty Verdon docente di storia dell'arte e direttore dell'ufficio diocesano comunicazione della fede attraverso l'arte.

Convegno Nazionale

Delegati per la pastorale sociale e il lavoro
Associazioni della Consulta

COMUNICARE IL VANGELO NEL MONDO DEL LAVORO (E DEL NON LAVORO) CHE CAMBIA

Roma, 27-30 giugno 2002



GIOVEDÌ 27 GIUGNO

ore 16.00 Preghiera iniziale

Famiglia Monastica Benedettina Fraternità di Gesù

Presentazione convegno

A) LA STORIA DEL LAVORO (DELLE POLITICHE E DEL SINDACATO) – L'ATTEGGIAMENTO DELLA CHIESA

Prof. Aris Accornero

Docente di sociologia industriale

Prof. Maurilio Guasco

Docente di storia del pensiero politico contemporaneo

Coordina S. E. Mons. Fernando Charrier

Vescovo di Alessandria

Dibattito

ore 21.00 La città di Firenze fra arte e fede

Mons. Timothy Verdon

Docente di storia dell'arte e direttore ufficio comunicare la fede attraverso l'arte

VENERDÌ 28 GIUGNO

ore 8.00 Celebrazione Eucaristia

S.E. Mons. Ennio Antonelli

Arcivescovo di Firenze

ore 9.00

B) IL LAVORO OGGI IN ITALIA

Prof. Maurizio Ambrosini

Sociologo, docente di metodologia della ricerca sociale presso l'università di Genova

Interventi di:

Dott. Savino Pezzotta

Segretario generale CISL

Ing. Francesco Merloni

Presidente nazionale UCID

Dibattito

ore 15.00 Preghiera

Famiglia Monastica Benedettina Fraternità di Gesù

Gruppi tematici

- *Il cambiamento del lavoro industriale, le privatizzazioni, i distretti.*
- *La disoccupazione, giovani.*
- *Lavoro rurale; lavoro nero e immigrazione.*
- *I lavori atipici, la cooperazione, il turismo.*
- *Il pubblico impiego tra decentramento e sussidiarietà.*

ore 18.00 Formazione professionale e formazione permanente

Prof. Dario Nicoli

Docente di scienza della formazione

Introduce Don Stefano Colombo

Vice-presidente di "FORMA"

ore 21.00

C) LE NUOVE POLITICHE DEL LAVORO

Sen. Maria Grazia Sestini

Sottosegretario al ministero del Lavoro e delle politiche sociali

Sen. Tiziano Treu

Ex Ministro del Lavoro

SABATO 29 GIUGNO

ore 8.00 Celebrazione Eucaristia

S. E. Mons. Gastone Simoni

Vescovo delegato PSL della Toscana

ore 9.00 Il senso del lavoro oggi

Don Paolo Doni

Docente di Dottrina Sociale della Chiesa

Dibattito

ore 11.00 La prospettiva pastorale

Don Gianni Fornero

Delegato regionale Piemonte

ore 15.00 Preghiera iniziale

Famiglia Monastica Benedettina Fraternità di Gesù

Percorsi di evangelizzazione:

- *Mondo agricolo*
- *Imprenditori e dirigenti; artigiani*
- *Progetto Policoro e Loreto (giovani e lavoro)*
- *Lavoratori dipendenti: sindacalisti; immigrati; gruppi d'azienda*
- *Formazione professionale*
- *Cooperative*
- *La sensibilizzazione delle comunità cristiane*

ore 18.00 Visita alla città

DOMENICA 30 GIUGNO

Ore 8.30 Preghiera iniziale

Famiglia Monastica Benedettina Fraternità di Gesù

Sintesi dei lavori di gruppo in assemblea

Conclusioni

Ore 12.00 Battistero di Firenze

Celebrazione Eucaristica. In ricordo di don Mario Operti

S. E. Mons. Giancarlo Bregantini

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





reghiera iniziale

Monaco della Famiglia Monastica Benedettina Fraternità di Gesù

Abbiamo voluto fare questo canto che nel testo richiama lo Spirito come “originaria forza creatrice”. Ci sembrava bello all’inizio di questo convegno sull’attività dell’uomo, sul lavoro.

Saluto gli eccellentissimi vescovi, i sacerdoti, i religiosi e tutti voi che partecipate a questo convegno.

Due parole brevissime anzitutto per spiegare la nostra presenza qui come comunità monastica.

“Chissà perché ci avranno invitati”, ci chiedevamo; io voglio e amo pensare che sia perché e a motivo del fatto che c’è un profondo legame, un intimo legame tra la vita monastica e il lavoro e che ci sia quindi, in tale scelta, un aperto, esplicito riconoscimento del grande insegnamento che il patriarca del monachesimo occidentale san Benedetto ha lasciato a tutti noi e alla nostra società.

La nostra comunità monastica, fondata trent’anni fa da un sacerdote che si chiama don Tarcisio Benvenuti, attuale abate maggiore della nostra congregazione, che io qui rappresento e che vi saluta cordialmente, è innestata sull’antico tronco benedettino attraverso la regola di san Benedetto, che noi abbiamo assunto, fatto nostra, ma che ha tuttavia un proprio originale progetto di vita che cerca di recuperare la dimensione del lavoro manuale o meglio di quello manuale e intellettuale.

In questa luce, dunque io sono qui come monaco intendendo semplicemente offrire qualche spunto, tirandomi fuori dal vivace dibattito che immagino sarà condotto in questi giorni, perché le tematiche sono attuali, scottanti, dense di significato e di contenuti e di conseguenze per la società, per l’uomo d’oggi.

Non mi tiro fuori, nel senso che cerco di mettermi in una posizione che è quella di stare al di sopra, non perché sia la mia posizione, ci mancherebbe altro, non ho alcuna pretesa. Sarebbe per me una posizione di comodo. Non sono infatti io ad avere parole che possono avere la pretesa di stare al di sopra, ma è l’unica Parola che può avere questa inaudita pretesa e cioè la Parola di Dio, di fronte alla quale tutti i cristiani nessuno escluso siamo messi ‘sull’attenti’... siamo messi in riga da questa Parola che continuamente ci provoca e ci salva.

La stessa lettera apostolica *Laborem exercens*, dal cui spirito, dal cui impianto tematico, traggo delle ispirazioni per ciò che dirò, parte e ritorna sempre, in un naturale e imprescindibile movimento del pensiero che si svolge, alla fonte originaria e inesauribile che è la Parola di Dio.

Questo magistero ispiratore, unico e inarrivabile che è la Parola di Dio, ha il suo suggestivo, archetipo o inizio, nel senso di modello originario, proprio nel primo libro della Sacra Scrittura, il libro della *Genesi*.

Semplificando, perché non voglio, non devo fare una cosa lunga, potremo indicare due temi essenziali, la *missio* e la *vocatio*; la missione originaria che non sarà mai revocata e poi la chiamata di un Dio che è presente continuamente nella storia.

Rispetto al primo punto dal libro della *Genesi* (2,15): «*Il Signore Dio prese l'uomo e lo pose nel giardino di Eden perché lo coltivasse e lo custodisse*»: è una frase forse che deriva da una tradizione diversa.

Nel primo capitolo infatti si dice: «*Dio creò l'uomo a sua immagine*», e poi il versetto famosissimo, «*siate fecondi e moltiplicatevi, riempite la terra e soggiogatela e dominate sui pesci del mare, sugli uccelli del cielo e su ogni essere vivente che striscia sulla terra*» (*Gen* 1,26).

Questa citazione per dire che, fin dal primo libro della Sacra Scrittura, Dio affida all'uomo un compito, una missione che nel secondo capitolo è spiegato in questa maniera così carica, così bella che è un affidamento.

Il Signore affida all'uomo il giardino perché lo custodisca e lo coltivi, c'è una densità di programma dentro queste parole.

Nel primo capitolo invece c'è questa indicazione di dominare; ma se noi stiamo attenti poco prima al versetto 26, Dio disse: «*facciamo l'uomo a nostra immagine e a nostra somiglianza e domini sui pesci del mare, sugli uccelli del cielo*».

Molte volte nella storia, noi abbiamo assistito a un equivoco di fondo rispetto a questa Parola, a questo dominare che non è un'indicazione secca, non è che Dio ci dice: “e dominate sui pesci, ecc.”, ma “dominate a mia immagine”.

Quindi c'è un'indicazione molto precisa e dominare significa fare il *dominus*, cioè fare come fa il Signore.

In questa parola non c'è tanto implicita l'idea di dominio, di esercitare un potere, ma di esercitare e di assumere prima di tutto una responsabilità rispetto alla creazione e alla storia.

La stessa responsabilità potremmo dire – perché dice il Signore: a mia immagine – che esercita Dio.

La prima frase dunque toglie argomento a quella tesi molte volte richiamata che il lavoro sia una conseguenza del peccato; il lavoro è una missione, un mandato che Dio affida all'uomo dall'inizio, che si complica poi con la disobbedienza.

Dopo il peccato noi assistiamo a una complicazione che è in qualche modo resa esplicita da quella frase che richiama il manda-

to, che è quello di lavorare, di coltivare, però con una sottolineatura particolare, «*con il sudore del tuo volto mangerai il pane*» (Gen 3,19).

Non ci sono solo i dieci comandamenti; c'è anche questo che qualche autore definisce come il primo, il minimo comandamento, che è quello di lavorare.

Poi assistiamo, nel libro della Genesi, a diversi momenti in cui Dio chiama l'uomo e gli ricorda questa missione, questo mandato.

Ci sono vari episodi che noi non possiamo trattare qui: la torre di Babele, l'arca di Noè, tutti suggestivi che richiederebbero approfondimenti.

Soltanto un accenno a due episodi, quello dei due fratelli Caino e Abele e poi la chiamata di Abramo.

Saltata l'armonia del giardino dell'Eden, a motivo della disobbedienza, inizia quella che conosciamo tutti essere la storia, molte volte di lacrime e di sangue, dell'umanità. Perché l'attività dell'uomo si svolge tutta tra questa contraddizione, potremmo dire mai risolta e che sempre crea la problematica del rapporto sociale, della vita sociale, tra un'idea sbagliata di dominare e il comando mai ritirato da Dio di "coltivare e custodire".

Risuona – in questo suggestivo silenzio delle origini – quella frase di Dio rivolta a Caino: «*dov'è Abele, tuo fratello?*» (Gen 4,9). La rivalità, la concorrenza, l'antagonismo e di qui l'avversione, l'odio, la violenza, sono entrati nel mondo e nella storia.

Per fortuna potremo dire, ma soprattutto per l'amore di Dio che si rinnova continuamente nella sua provvidenza, Dio continua a riproporre quella missione originaria attraverso la chiamata.

Ogni chiamata, a partire da quella di Abramo, la chiamata alla vita, la chiamata attraverso il battesimo, ogni vocazione religiosa, al matrimonio, all'impegno sociale, risente un po' di quell'antica chiamata del libro della Genesi: «*lascia il tuo paese e va verso la terra che io ti indicherò*» (cfr. 12,1).

Se Dio, potremo concludere, ritorna in cima ai pensieri dell'uomo, ai nostri pensieri, la terra viene coltivata e custodita e vi può vivere e prosperare un popolo che ha il Signore come Dio e che ha come modello di dominio non un modello di sopraffazione, ma il servizio, il prendersi cura di tutte le cose, del creato, di ciascun uomo e con una parola teologicamente densa potremo dire l'agape, cioè l'amore di Dio che continuamente – attraverso degli umili servitori che dovrebbe essere ciascun uomo che accoglie la sua Parola – si ripropone nella storia e diventa storia di liberazione, di fraternità che riguarda tutti gli uomini di ogni tempo e quindi anche il nostro essere nel mondo oggi.

a)

La storia del lavoro (delle politiche e del sindacato) l'atteggiamento della Chiesa

La "grande trasformazione" nel mondo del lavoro

Prof. ARIS ACCORNERO, Docente di sociologia industriale

1. Premessa: tre epoche

Il mondo del lavoro sta vivendo una grande trasformazione che, iniziata sul finire del Novecento, è in pieno svolgimento con il passaggio dal taylor-fordismo al post-fordismo. Le novità sono tante, troppe e impressionanti, per cui destano apprensioni a malapena attutite dalle vane speranze che erano state alimentate dal lungo *boom* americano, dall'ideologia della *new economy*, dalle profezie sulla «fine dei cicli», dalla cosiddetta «economia di carta», e dalla teoria dell'«inflazione zero». Per la sua imponenza e i suoi effetti, la trasformazione in atto richiama quella avvenuta in Inghilterra nella prima metà dell'Ottocento, quando il governo decise di abolire la legislazione cosiddetta «di Speenhamland», dal nome della contea dove era nata mezzo secolo prima.

È una vicenda che un grande storico dell'economia, Karl Polanyi, ha ricostruito in modo magistrale, mettendo in luce come la portata di quella trasformazione, fondativa del lavoro salariato, fosse al tempo stesso devastante e provvidenziale. Vale la pena di richiamarla oggi perché i cambiamenti che stanno avvenendo nei luoghi di lavoro, nei mercati del lavoro e nella regolazione del lavoro appaiono non meno sconvolgenti. Del resto, una trasformazione altrettanto grande aveva accompagnato i primi vent'anni del Novecento con l'avvento del taylor-fordismo, e anch'essa aveva recato con sé i propri fantasmi.

La novità che si affacciò all'orizzonte era semplicemente sconvolgente. Dopo che per tutto il Settecento i filantropi, i dotti e i governanti avevano discettato e litigato su cosa fare dei poveri – se affidarli alla carità pubblica, se limitarsi a nutrirli e basta, se met-

terli a sgobbare in appositi casermoni, se infilarne il più possibile nelle carceri – la società inglese aveva finalmente trovato un rimedio che aveva funzionato per ben cinquant'anni. Nella contea di Speenhamland l'endemico problema della povertà era diventato meno spinoso, i guai della comunità erano diminuiti e la convivenza sociale era migliorata con una misura assistenziale di mini *welfare state*. Per conto e con l'aiuto della collettività, le parrocchie pagavano ai poveri un sussidio in denaro che, per quanto modestissimo, garantiva ai più bisognosi un potere d'acquisto stabile poiché il suo ammontare era «indicizzato» al prezzo del grano (una «scala mobile» *ante litteram...*), mentre aiutava l'economia della contea facendo circolare il contante.

L'improvvisa e impreveduta abolizione del sussidio nel 1835 fu una catastrofe sociale, sia perché ai poveri veniva a mancare l'unico cespite monetario, sia soprattutto perché si apriva per loro un'alternativa drammatica: l'ingresso forzoso nelle fabbriche di allora, che avevano fame di una mano d'opera industriale ancora scarsa. Si era in piena rivoluzione industriale e nella letteratura dell'epoca c'era chi chiamava le fabbriche *satanic mills*, senza troppo esagerare... In effetti, come spiega Polanyi, la fine del sussidio era il solo modo per sospingere giocoforza nell'industria molti poveracci che, comprensibilmente riluttanti, in nessun altro modo si sarebbero fatti convincere. Così, per mano diretta dello Stato e non con il suo *laissez-faire*, nacque quel che oggi chiamiamo «mercato del lavoro».

All'epoca era la novità stessa dell'industria e delle fabbriche che metteva paura, con quegli antri oscuri e fumosi pieni di macchine assordanti. Si temeva che un lavoro *meccanico* svolto in modo *macchinale* avesse conseguenze tali sulle facoltà mentali da abbruttire chi lo eseguiva. Su questa fosca prospettiva non avevano taciuto i più noti illuministi scozzesi, Adam Ferguson e Adam Smith, benché fautori del capitalismo industriale di mercato. Ne avevano parlato con lucidità due geni come Georg F. Hegel e Karl Marx, e tanti altri. «Eternamente legato solo a un piccolo frammento del tutto, l'uomo stesso si forma solo come frammento», aveva scritto il drammaturgo tedesco Friedrich Schiller.

I temuti influssi dell'industrializzazione sulla personalità mettevano in dubbio le certezze nell'uomo, nella ragione e nella scienza coltivate dall'Illuminismo. Ma quando alla fine dell'Ottocento la trasformazione fu ormai conclusa e il sistema di fabbrica affermato, il grande sociologo americano Thorstein Veblen notò che «l'intelligenza richiesta e inculcata dall'industria meccanizzata impone una disciplina severa e insistente, una cura attenta e costante», per cui «l'addestramento intellettuale e spirituale della macchina nella vita moderna ha un'enorme portata». Gli influssi da essa esercitati sugli abiti mentali del lavoratore originano infatti conseguenze profonde

in termini di *esattezza*, che stimola una «percezione quantitativa», e di *logica*, che instilla un «orientamento causale».

A meno di un secolo di distanza, quella grande trasformazione fu replicata quando nel primo Novecento il mondo del lavoro e della produzione attraversò un passaggio d'epoca forse meno drammatico ma non meno profondo: l'avvento del taylor-fordismo. Fu allora che al seguito dell'industria il lavoro cominciò a venire disciplinato nel senso di prescritto, preordinato, predeterminato. Un ingegnere di Philadelphia, Frederick Taylor, aveva scoperto che esistevano «anche cinquanta modi diversi di svolgere la medesima operazione», a cui contrappose la *one best way*, l'unico modo migliore per fare le cose, norma-base della sua «organizzazione scientifica». Ancor più rigidi della norma furono poi i vincoli meccanici introdotti dalla prima catena di montaggio, impiantata dal più famoso industriale dell'auto, Henry Ford, e immortalata da Charlie Chaplin nel suo capolavoro *Tempi moderni*. «Non siete pagati per pensare»: questo è il motto che tanti lavoratori si sentirono ripetere. Intanto l'industria sfornava prodotti che invadevano i mercati e finivano nelle case cambiavano la nostra «civiltà materiale»; beni sia utili che futili, inventati da progettisti e da imprenditori che realizzavano la *mission* del capitalismo: la «produzione dei bisogni» come diceva Marx.

Quel che metteva paura erano le novità di un lavoro umano che l'organizzazione industriale stava frantumando con procedimenti scientifici, e che dei convogliatori inesorabili rendevano totalmente macchinale. Secondo Taylor, spettava infatti ai dirigenti insegnare al lavoratore tutti i movimenti da eseguire per ciascuna mansione, mentre secondo Ford chi non imparava subito non meritava i 5 dollari per 8 ore di lavoro, che soltanto lui pagava. Quel modo di lavorare era il più adatto a riempire la giornata di lavoro e il mercato di prodotti, ma esprimeva una antropologia grezza: come se gli operai fossero macchine. Georges Friedmann, il grande sociologo del lavoro francese, denunciò pertanto il «misconoscimento del modo di funzionare fisico e mentale dell'organismo e delle sue esigenze specifiche». L'attenzione degli studiosi si concentrò sulle conseguenze alienanti del lavoro monotono e frantumato, minutamente descritto dai sociologi americani Charles Walker e Robert Guest in una famosa ricerca che portava il significativo titolo: *L'uomo alla catena di montaggio*.

Lo studioso americano Harry Braverman parlò di «degradazione del lavoro» dopo un'esperienza volontaria di fabbrica che ricorda quella compiuta dalla grande filosofa francese Simone Weil, la quale peraltro parlò bene della «geometria del lavoro» espressa dall'industria. Friedmann notò infatti che, inculcando un rifiuto quasi istintivo per ciò che appare indeterminato, imponderabile, inspiegabile, il sistema industriale educa alla precisione, alla ra-

zionalità, alla diligenza. L'intellettuale liberale Piero Gobetti, assassinato dai fascisti, disse che «la fabbrica educa al senso della dipendenza e della coordinazione sociale», e che «al culto della costituzione tradizionale sostituisce l'ideale sempre rinnovato di un ordine nuovo». Secondo il dirigente comunista Antonio Gramsci, morto in carcere, il fordismo era «il maggior sforzo mai verificatosi finora per creare un nuovo tipo di lavoratore e di uomo, con la creazione di un nuovo nesso psico-fisico, indubbiamente di un tipo superiore». Lo studioso socialista belga Henri de Man sostenne che, rispetto al passato, le macchine avevano portato con sé maggiore iniziativa e intelligenza, minore monotonia e abbruttimento. Il filosofo tedesco Herbert Marcuse scrisse che, attraverso il procedimento meccanico, «gli individui vengono spogliati della loro individualità non da costrizioni esterne ma dalla stessa razionalità della loro vita». Il filosofo Felice Balbo affermò a sua volta che «l'uomo cresce spiritualmente sulla meccanicità della tecnica». Anche quella seconda trasformazione, dunque, era stata devastante e provvidenziale.

Se nell'Ottocento era il sistema di fabbrica e nel Novecento il macchinismo industriale a porre interrogativi angosciosi sull'integrità dell'uomo, oggi non si temono più le conseguenze umane della fabbrica e della tecnologia. Del resto, la macchina sottrae all'uomo tante mansioni gravose e penose, e lo fa sia quando un mostruoso Caterpillar sostituisce 40 «badilanti» dell'Ottocento o 10 «manovali» del Novecento, sia quando un piccolo Black&Decker allevia il fastidio di chi deve lisciare uno stipite o avvitare dei bulloni. Oggi le paure non vengono più dalla fabbrica e tanto meno dalla tecnologia: vengono semmai dal mercato, la cui rete globale penetra nei luoghi di lavoro, nei mercati del lavoro e nella regolazione stessa del lavoro rendendolo flessibile, intermittente, immateriale.

Queste apprensioni vanno affrontate a mente fredda, come bisogna fare quando i problemi si fanno più scottanti: altrimenti non si riesce neppure a capire bene ciò di cui si soffre. Cerchiamo quindi di stilizzare queste trasformazioni per intenderle meglio e chiediamoci perché cambiano il mondo del lavoro e i rapporti di lavoro.

2. Il passaggio al post-fordismo

Il mondo del lavoro cambia perché cambia il modello di produzione e di consumo: stiamo passando dal taylor-fordismo al post-fordismo. Questa è la sola spiegazione corretta, mentre non basta dire che stiamo passando dall'industria ai servizi, o dalla società industriale alla società post-industriale. (Oltretutto, il travaso dell'occupazione dall'industria ai servizi connota soltanto i paesi del capitalismo avanzato, mentre ci sono vastissimi paesi come la Cina e l'India dove è tuttora in corso la transizione dall'agricoltura all'industria).

Preoccupazioni e speranze per il lavoro originano da un modello di produzione e di consumo che pone la propria dinamica nelle mani del cliente, il quale decide sull'utilità marginale dell'ultimo articolo ordinato. Al limite, il circuito si chiude quando per un lavoratore «interinale», o temporaneo, scatta la missione urgente che deve soddisfare l'ordinativo urgente fatto poco prima da lui stesso come consumatore. Il post-fordismo è questo rispecchiarsi vicendevole del lavoratore nel consumatore. Nell'Ottocento l'impresa dipendeva moltissimo dagli ordinativi perché stentava a influire sulla domanda di mercato, mentre nel Novecento era quasi riuscita a emanciparsi dalla domanda attraverso un dominio del mercato realizzato attraverso le politiche dell'offerta. Oggi l'impresa cerca di modellare l'offerta sul singolo consumatore per poter captare e influenzare la domanda potenziale, e finisce col dipendere dalle scelte della clientela ben più che nel Novecento. Ciò determina una incredibile variabilità della domanda.

Tutte le novità si compendiano dunque in un meccanismo adattivo che si pungola da sé. Questo evolversi del modo di produrre dalla *mass production* alla *lean production* innova profondamente le basi di mercato dell'industria e costituisce un grande cambiamento nella storia sociale. Non è *altro* dal capitalismo, ma va *oltre* il capitalismo e i capitalismi che conosceamo.

Il modello di produzione e di consumo taylor-fordista rivoluziona dunque gli imperativi del mercato. Questo ha del resto voluto il sistema delle imprese per mantenere elevata la domanda, e a questo deve ora rispondere con l'offerta. Tutte le novità nel modo di lavorare e nei profili del lavoro – gli organigrammi «piatti» e il *just-in-time*, il telelavoro e il lavoro interinale, gli impieghi «atipici» e i *call center*, l'*outsourcing* e il lavoro a chiamata – vengono al seguito del *modus operandi* che dagli anni Ottanta ha modificato le imprese industriali, e via via tutte le altre. Di tutta questa trasformazione, il *toyotismo* e il «modello giapponese» sono stati ancor più un indicatore che un ingrediente.

Molto hanno ovviamente concorso le invenzioni della scienza e le innovazioni della tecnica. Esse hanno infatti cambiato e continuano a cambiare drasticamente il modo di lavorare e i profili stessi del lavoro riducendo e abbattendo la fatica dell'uomo, in cui consisteva la pena biblica del lavoro. Molto ha contribuito la *Information and Communication Technology* (Itc), con l'immaterialità dell'intelligenza e delle conoscenze insite nel software, nei *chip*, nei *compact disk*, nei computer, e con la fisicità stessa delle reti: antenne paraboliche, *routers* per Internet, fibre ottiche. Molto ha anche concorso la globalizzazione dell'economia, che viene dall'apertura dei mercati e che alimenta la competizione fra le imprese. Queste infatti riducono spesso le proprie ragioni alle ragioni della competizione, un demiurgo al quale devono sottostare per non an-

dare «fuori mercato» e al quale – secondo loro – dovrebbero allinearsi le *performance* e non soltanto le aspettative dei lavoratori.

Il nuovo modello di produzione e di consumo è stato dunque reso *necessario* dalle trasformazioni del mercato e *possibile* grazie alle novità tecnico-scientifiche. Se nell'Ottocento si produceva e si consumava per piccoli lotti, e nel Novecento per grandi serie, adesso si produce e si consuma in grandi serie di piccoli lotti. L'impresa cerca in tal modo di raggiungere la massa dei consumatori inseguendo il singolo acquirente per alletterarlo con il consumo. Dalle economie «di scala» si passa pertanto alle economie «di scopo». Da una produzione che veniva spinta dai fabbricanti si passa a una produzione che viene tirata dal consumatore. Da possibilità di scelta assai limitate (il cliente poteva scegliere «*any color as long as it's black*»: qualsiasi colore purché fosse nero, diceva Ford del popolare «modello T»), si passa alle illimitate possibilità che si ottengono combinando colori, modelli e *optional*.

Se alcuni anni fa la produzione eccedente finiva in magazzino o sui piazzali, oggi si produce giusto-in-tempo e quindi non si tengono scorte di pezzi, di esemplari, e tanto meno di personale. Le imprese hanno ordinativi per periodi relativamente brevi, e poche hanno lavoro per un anno. Un modestissimo ordinativo di 12 camicie viene istantaneamente teletrasmesso dal rappresentante all'azienda produttrice, dove il computer centrale impartisce subito tutte le disposizioni riguardanti la stoffa, i bottoni, le taglia, il rivenditore. Molto del lavoro si trasferisce così dalla produzione alla consegna, e infatti le città sono intasate dal traffico di mezzi che trasportano ai venditori ordinativi modesti. Prendiamo il caso di Amazon. La grande azienda americana che vende libri in tutto il mondo è un po' il simbolo dell'*e.commerce*, ma a dire il vero non è affatto assillata dalla raccolta degli ordinativi bensì dal loro *delivering*: il suo problema sta nelle consegne, le quali mobilitano il grosso del lavoro mentre tutto il resto lo fa il programma che gestisce il sito Internet.

Mentre gli artigiani dell'Ottocento aspettavano l'ordine prima di fabbricare le scarpe o per i guanti, e mentre le imprese del Novecento anticipavano gli ordinativi mettendo in produzione grossi lotti del modello standard, l'impresa di oggi fabbrica lotti diversificati rispetto allo standard, cercando di sincronizzare la produzione con gli ordinativi in arrivo. Anche se al momento la globalizzazione è in crisi – basti citare il contenzioso commerciale fra Stati Uniti e Unione Europea – questi processi diffondono ovunque una crescente variabilità di mercato che modifica le relazioni fra domanda e offerta. Così aumenta anche la nati-mortalità dei prodotti perché tutti promettono e tutti chiedono nuovi tipi di beni e servizi, a tutto spiano.

Ciò investe in pieno l'impresa, che si ristrutturata innanzitutto riducendo le dimensioni operative e snellendo l'impianto organizza-

tivo. Le aziende più grandi, che in passato erano di solito molto rigide, tendono ora a farsi più piccole e più agili di ieri; le singole unità diventano non soltanto più piccole ma più autonome e più specializzate. Quelle più piccole tendono a loro volta a organizzarsi in sistemi d'impresa locali oppure a diventare quasi volatili. (Perfino virtuali: certune vengono addirittura create per una sola occasione, come un evento turistico o culturale, e poi vengono chiuse).

Il processo di integrazione industriale realizzato *in verticale dentro l'impresa* ha preso dopo un secolo la direzione opposta e si sta ora realizzando *in orizzontale tra le imprese*. Ciò ha posto fine all'autosufficienza della struttura organizzativa e del flusso di produzione: mentre le imprese minori dei sistemi locali cercano di organizzarsi come quelle maggiori, queste si riorganizzano come un insieme di imprese minori. Se un tempo l'impresa cercava di fare da sé tutto il possibile, in modo autarchico, oggi concentra gli sforzi su quel che le riesce meglio e le rende di più, e «dà fuori» o «importa» tutto quel che sa fare meno bene, o che le conviene di meno. La Fiat-Sata di Melfi produce in proprio appena 7 componenti su 100: il resto, pari a due terzi del valore totale, lo acquista dall'indotto locale o all'esterno.

Da qui derivano i processi di *esternalizzazione* realizzati attraverso cessioni o trasferimenti di ramo, i quali comportano scorpori e smembramenti a spese degli organici aziendali. Da qui derivano altresì i processi di *outsourcing* realizzati inserendo negli organici aziendali, talvolta per operazioni uguali o simili a quelle svolte in proprio, imprese sub-committenti o appaltate che erodono e *mixano* la compagine della mano d'opera diretta. La delega sul mercato del lavoro chiesta al Parlamento dal governo Berlusconi consente da un lato che si possa cedere un ramo d'azienda la cui autonomia funzionale non pre-esisteva al momento del trasferimento, e dall'altro che si possa ricorrere allo *staff leasing* mediante il quale un'impresa si approvvigiona presso un'altra della mano d'opera occorrente, anche a tempo indeterminato.

Quando nei primi anni Sessanta i sindacati protestarono contro la comparsa degli appalti di mano d'opera e dei contratti a termine, il Parlamento intervenne in difesa del rapporto di lavoro regolare e normale, cioè diretto e a tempo indeterminato. Quella scelta garantista pose un rigido argine a entrambe le modalità, combattute per preservare le basi dell'eguaglianza, della tutela e della solidarietà su cui poggiano l'unità dei lavoratori e la forza dei sindacati. Rispetto a oggi lo scarto è considerevole: in termini di diritti, quasi un voltafaccia. Ma se 40 anni fa lo scenario normale era quello dell'impresa *verticalizzata* nella cui topografia non potevano ammettersi entità estranee, oggi le imprese esterne non sono entità *sui generis* né sono tutte di comodo; molte di quelle che offrono servizi di vigilanza, pulizia, manutenzione, trasporto, stoccaggio, logistica,

informatica e così via, rientrano anzi nel vigente sistema di relazioni industriali e di normative contrattuali.

La funzione di queste imprese non è sempre ancillare. Alcune dispongono di un avanzato *know-how*, molte non sono affatto piccole e talune sono così grandi da offrire servizi a imprese che sono *più piccole* di loro. (La Manpower vanta più dipendenti e molte più sedi della General Motors). A prescindere dalla dimensione, parecchie hanno gli stessi problemi di variabilità della domanda e di stabilizzazione della mano d'opera che hanno le imprese nelle quali o per le quali operano. Non è dunque vero che soltanto l'impresa maggiore cerchi di tenersi stretti e di accudire i propri *core-worker*, lasciando i *contingent-worker* alla mercé di imprese minori che non si pongono neppure il problema: invece se lo pongono tutte, anche le aziende di pulizia. Il fatto è che, dopo gli anni Ottanta, l'impresa si specializza aprendosi ad apporti esterni anch'essi specializzati, cedendo funzioni interne ad altre imprese, magari incoraggiate o create *ad hoc*, offrendo avveniristiche soluzioni di disegno industriale *à la carte* tipo Pininfarina, e al limite progettando beni o servizi che altri fabbricheranno.

Queste trasformazioni nel *layout* e nella logica stessa dell'impresa, che richiamano l'immagine della «rete» anziché quella del «castello», scardinano il vecchio mondo della produzione alimentando flussi vorticosi di nati-mortalità aziendale. Le imprese sorgono più numerose ma risultano meno longeve perché vanno maggiormente incontro a chiusure, cessioni, fusioni, incorporazioni, scorpori.

Ovviamente, l'impresa che si rende più flessibile vuole che i lavoratori diventino anch'essi più flessibili, ed è questo che cambia la morfologia del lavoro. Da qui, innanzitutto, una diffusione spaziale e una dispersione temporale ben maggiori di ieri: infatti troviamo ovunque degli spezzoni di lavoro e delle persone che lavorano. E poi, una maggiore articolazione e di una minore sincronia degli orari: infatti c'è sempre più gente che lavora in ore insolite e con calendari complicati. In quasi tutti i luoghi di lavoro, talvolta anche nel piccolo bar, nello studio di avvocato, nel laboratorio dell'antennista, ci sono oggi più orari mentre nell'Ottocento e nel Novecento essi erano così uniformi che il suono delle sirene avvolgeva intere comunità industriali. Quegli orari di lavoro così sincronizzati congestionavano il traffico e la convivenza urbana, mentre gli orari de-sincronizzati di oggi fanno temere una de-solidarizzazione dei lavoratori.

Sui mercati del lavoro cresce al contempo la selettività della domanda, come mostrano le assunzioni col contagocce e i reiterati periodi di prova dovuti al fatto che l'impresa cerca di ridurre al minimo la mano d'opera diretta. Ma cresce anche la selettività dell'offerta, per un intreccio di motivi: da un lato l'allungarsi dell'istruzio-

ne e la lievitazione dei redditi, dall'altro il peso del prestigio e dello status, spingono a rifiutare lavori duri, rischiosi, sporchi o umili. Questa duplice selettività atomizza il mercato del lavoro e complica il *matching* fra domanda e offerta anche per la maggiore nati-mortalità professionale: infatti nascono più mestieri di quanti ne muoiono, che in genere durano di meno, esattamente come le imprese. L'incontro fra domanda e offerta è oltretutto difficile perché sono finite sia le assunzioni generiche a blocchi sia il monopolio del collocamento pubblico, tipici del Novecento. Il ritorno o il prevalere di modalità di ricerca casuali, private o aziendali fanno pensare sia chi cerca lavoratori sia chi cerca lavoro.

3. Il modello della prestazione

Come dicevamo, sono soprattutto gli imperativi del mercato che stanno cambiando il lavoro e il suo mondo. Dal mercato, ben più che dalla macchina e dalla tecnologia, partono infatti i movimenti profondi che investono il modello della prestazione e ne modifica anzitutto la *natura*. I contenuti del lavoro diventano meno manipolativi e più cognitivi, i compiti meno esecutivi e più partecipativi, le competenze e le attitudini meno specializzate, più polivalenti e più coinvolgenti, perfino in certe attività standardizzate. Mentre nel Novecento il grosso dei lavoratori si sentiva dire: «Non siete pagati per pensare», molti imprenditori dicono oggi ai propri dipendenti: «La qualità dipende da voi». Oggi inoltre servono più di ieri doti «femminili» quali l'attenzione, la relazionalità, la cura. Il lavoro post-fordista presuppone insomma una cooperazione intelligente, un bisogno pressante che va al di là dell'enfasi posta dal lato delle imprese sul *commitment* e sull'*involvement*. (E anche sulla «qualità del prodotto e del servizio», che purtroppo, e non di rado, è una banale vanteria se non uno specchietto per le allodole).

Certo nel post-fordismo c'è ancora molto taylor-fordismo. Infatti le catene di produzione ci sono ancora, e anche quelle di montaggio: lo vediamo quando la TV parla dell'industria e mostra i reparti della Cirio o della Fiat. Il taylor-fordismo, se non peggio, c'è altresì nei Mac Donald's o Burghi's, e in tanti *call centres* che ricordano gli *sweat-shop*, le fabbriche del sudore ottocentesche, anche se qui il sudore è più mentale che fisico. Ciò nonostante, i lavoratori vengono invitati a destreggiarsi e autorizzati ad arrangiarsi, cosa che ieri non capitava perché il taylor-fordismo non presupponeva la partecipazione dei lavoratori, se non altro perché negava iniziativa e autonomia ai più: al massimo prometteva delle «relazioni umane» migliori. Rispetto ad allora, questo modo di lavorare dà maggiori opportunità a chi lavora ma comporta anche maggiori rischi. Molte più persone di ieri si troveranno a lavorare «in rete» e «prestando attenzione», per cui dovranno sviluppare non soltanto una flessibilità mentale ma una consapevolezza di rete.

Le conseguenze sono cospicue. Nel Novecento i sociologi studiavano l'oppressione dovuta alla monotonia e alla ripetitività mentre adesso devono studiare l'ansia generata da variabilità e da incertezze che stressano il lavoratore anziché abatterlo. Se ieri un sintomo era la noia, oggi è la frenesia. Se ieri il problema era la rigidità, oggi è la flessibilità. Ieri i compiti erano massificati e anonimi, e quindi penosi e insignificanti: la mancanza di senso – insensatezza o *meaninglessness* – è la variabile che Robert Blauner e Giuseppe Bonazzi usarono per misurare l'alienazione nel lavoro taylor-fordista. Oggi invece i compiti cambiano in fretta, crescono in fretta ed evolvono in fretta perché bisogna lavorare in rete, senza scorte e giusto in tempo. Questo è il nuovo lavoro. Il nuovo lavoratore deve essere disposto a ricoprire più ruoli, a muoversi su più posti, a cimentarsi con più attività.

Questo modello di prestazione, già di per sé suscettibile di effetti socio-psicologici e socio-antropologici, preoccupa perché si associa alle trasformazioni nei rapporti di lavoro. Infatti i movimenti profondi che investono il modello della prestazione ne modificano anche i *termini*. L'elasticità della prestazione al mercato si ottiene mediante rapporti di lavoro che prevedono contratti od orari di durata più corta. Complessivamente, la durata degli impieghi e la stabilità dell'occupazione tendono a diminuire, dando luogo a tragitti lavorativi più discontinui e a profili sociali più diversificati.

La conseguenza più vistosa è che il contratto di lavoro dipendente a tempo indeterminato resta la modalità normale di rapporto per l'Unione Europea ma non è più quella esclusiva, come lo è stato in Italia a partire dal 1926. All'epoca la novità sconcertò i lavoratori di mestiere, che non volevano sentirsi vincolati a un datore di lavoro per periodi di durata indefinita; del resto il codice civile dell'1865 recitava: «Nessuno può obbligare la propria opera all'altrui servizio che a tempo». Non pochi cambiavano padrone con disinvoltura e questo *turnover* imprevedibile, diventato un assillo per gli imprenditori, non era più accettabile nel Novecento.

Quel costume lavorativo era un retaggio dell'Ottocento, quando i rapporti delle imprese con i mercati non erano ancora tali da assicurare una continuità produttiva e d'impiego. Pochi erano insomma i lavoratori che lavoravano tutto l'anno. Di quando in quando l'imprenditore avvisava i dipendenti di essere costretto a sospendere per un po' l'attività non avendo abbastanza ordinativi, li avrebbe richiamati non appena il mercato si fosse ripreso. Visto che non c'erano rimedi (né la Cassa integrazione guadagni...), i lavoratori si adattavano a tirare avanti con i risparmi, magari facendo lavori per altri oppure dedicandosi all'orto.

Questo scenario spiega come mai le utopie del lavoro, anche quando esprimono orientamenti opposti, abbiano sempre promesso vite lavorative varie e plurime, in ottemperanza delle libere scelte

individuali o dei superiori bisogni comunitari: ciò vale per Etienne Cabet e William Morris come per William Godwin e Rudolf Bahro. Addirittura, nel libro più popolare della Germania fra l'Ottocento e il Novecento, il leader della social-democrazia August Bebel affermò che «un bisogno profondamente radicato nella natura umana è quello della libertà di scelta e di mutamento dell'occupazione», e che i lavoratori «hanno attitudini più diverse e più eterogenee» di quanto non richieda il loro lavoro, poiché «in ogni uomo dormono attitudini e impulsi che hanno bisogno soltanto di essere destati e sviluppati». (Il lavoro come «posto fisso» – diremmo oggi – si trova invece nelle utopie *negative*, quelle che da Samuel Butler a Evghenji Zamiatin e da Aldous Huxley a Roy Bradbury descrivono una organizzazione sociale dominata dalle macchine e dalla tecnica).

Nel Novecento il mondo della produzione doveva ad ogni costo superare l'insicurezza e l'instabilità che erano prevalse nell'Ottocento. Il contratto a tempo indeterminato fu dunque una conquista. Ma fu anche una forzatura. Le sue ragioni storiche stavano nell'instaurarsi del cosiddetto rapporto salariale fordista, o «compromesso ford-keynesiano», cioè di quello scambio risarcitorio fra piena subordinazione e piena sicurezza di cui aveva assoluto bisogno la grande impresa della produzione di massa. Era una novità che, consentendo di programmare i processi di fabbricazione, rendeva prevedibili i comportamenti. Questa rigidità, quasi sconosciuta nell'Ottocento e che sarebbe diventata tipica del Novecento, assicurava e rendeva fiduciosi sia gli imprenditori che i lavoratori, ponendosi come fattore di certezze. Operai e impiegati erano tutt'uno con grandi strutture, grandi organizzazioni e grandi istituzioni di cui erano un simbolo imprese come la Fiat, «cattedrali del lavoro» come Lingotto e Mirafiori, sindacati come la Fiom, enti come la Malf, la mutua aziendale dei lavoratori Fiat, e associazioni come quella degli anziani Fiat.

A molti capitò di lavorare buona parte della vita nella stessa azienda, spesso nel medesimo ruolo operaio o impiegatizio. Essere riusciti a mantenere così a lungo l'impiego (e talvolta era il primo che avevano trovato) poteva essere per molti una bella opportunità. Ma per altri poteva anche essere una tremenda condanna. Negli anni Trenta, Herbert Marcuse scriveva che l'industria generava «un sistema di elevatissimo utilitarismo, opportunismo ed efficienza», in cui «il comportamento razionale diventa identico a una sorta di pragmatismo che insegna una notevole remissività e garantisce una volontà di accordo con l'ordinamento sociale che si è venuto affermando». Una metafora del rapporto salariale fordista era appunto il lavoratore della Ford, o della Fiat, che aspirava a comprarsi il frutto del proprio lavoro – il “modello T” o la “600” – benché si presentassero ancora come un bene di lusso.

Oggi un quinto dei contratti di lavoro non è più a tempo indeterminato e pieno. Pochissimi lavoreranno per tutta la vita nella

medesima impresa e pochi nello stesso ruolo, mentre parecchi cambieranno anche mestiere o professione. Già oggi, del resto, i giovani si sentono estranei al modello di esistenza tipico del Novecento anche quando non aspirano a vivere sotto l'imperativo della flessibilità.

I vari tipi di contratti a termine stanno del resto soppiantando il tradizionale periodo di prova (a conferma che la domanda è più selettiva e il reclutamento più complesso), sia perché certi imprenditori li sfruttano per dilazionare al massimo l'assunzione stabile, o per evitarla, sia perché molti ritengono insufficiente il periodo di prova previsto dai contratti per la mano d'opera d'epoca taylor-fordista. Questi tipi di rapporto costituiscono per lo più una modalità di passaggio fra occupazioni meno qualificate e un'opportunità di ingresso nel lavoro per i giovani e per le donne.

Anche se 8 lavoratori su 10 hanno un impiego a tempo indeterminato, e se questo rimarrà il nucleo portante (come lo è anche negli Stati Uniti), chi lavora a termine incontra per definizione delle discontinuità d'impiego che creano dei vuoti o delle riduzioni nelle entrate e nelle garanzie, con conseguenze sul reddito familiare e sulla sicurezza sociale. Oltre a ciò, dipendere dalle reiterazioni e attendere nuove occasioni rende incerto il futuro perché fa temere una precarizzazione, anche se c'è fra loro chi continua a lavorare con contratti temporanei per periodi abbastanza lunghi, e chi viene assunto stabilmente dopo una o due reiterazioni. Nel lavoro interinale, un discreto numero di «missioni» viene rifiutato dagli interessati perché ne hanno già ottenute altre da una diversa agenzia, o perché le considerano poco remunerative o troppo lontane; in compenso è apprezzabile la quota delle «missioni» che si trasformano in impieghi stabili: questa modalità si caratterizza così come un momento di passaggio ma anche come un periodo di prova, il che sembrerebbe contraddire la natura stessa del lavoro temporaneo.

D'altro canto, uno scenario di precarietà che mantenga i lavoratori in uno stato di soggiacenza non conviene neppure alle imprese, e ciò significa tenersi buoni i lavoratori efficienti anziché licenziarne e assumerne di continuo. Dove c'è meno disoccupazione, come nel Nord-Est, le imprese prestano infatti più maggiore attenzione alle «risorse umane», sia indigene che immigrate, e incentivano la loro permanenza in azienda con varie forme di «fidelizzazione». I sindacati premono a loro volta per una sollecita stabilizzazione di quei rapporti temporanei che perdurano presso la stessa impresa, onde evitare rischi di «ghettizzazione» professionale e di emarginazione sociale. Bisogna infatti considerare che la mobilità del lavoro è distribuita in modo disuguale: nel Nord-Est e nella piccola impresa supera quella degli Stati Uniti, mentre nella grande impresa e nel settore pubblico resta bassa. Così le evenienze della discontinuità e i rischi di precarietà ricadono sulle spalle dei pochi la-

voratori che si muovono molto, ma che sono meno tutelati di quelli che si muovono poco. E tutto ciò rende il mondo del lavoro più *plurale* che nel Novecento già soltanto per effetto dei contratti a termine e *part-time*.

Il governo di centro-destra ha aggiunto altre modalità d'impiego a quelle introdotte con il «pacchetto Treu» del 1997: contratti a chiamata, occasionali, accessori, a progetto e staff-leasing. Questo ulteriore sventagliamento tipologico dei rapporti di lavoro dovrebbe concorrere a innalzare il tasso di occupazione ufficiale (che in Italia è basso quasi esclusivamente per l'elevata quota di occupazione irregolare), ma non è detto che il moltiplicarsi delle modalità di impiego basti a creare più posti di lavoro. Potrebbe anzi creare dei problemi di gestione alle imprese per le probabili sovrapposizioni normative e incertezze interpretative. Potrebbe altresì accrescere sia la disarticolazione e le insicurezze che si insinuano nel mondo del lavoro, sia la nostalgia e il rimpianto del «posto fisso»: una risorsa che nel Novecento (salvo i dipendenti pubblici) non era poi così diffusa né così solida come il ricordo degli adulti può far apparire.

Ma le trasformazioni nei termini della prestazione non si fermano qui. Così come i contenuti del lavoro diventano meno livellati, strutturati e massificati, i rapporti di lavoro diventano anche meno subordinati e uniformi, non soltanto meno durevoli. Il lavoro tipico o standard lascia infatti spazi e varchi anche al lavoro atipico o non-standard. La crescita di modalità lavorative para-autonome, o para-subordinate, rende meno rigida o meno nitida la distinzione convenzionale fra dipendenti e indipendenti. Fra questi due poli si sta quindi creando un *continuum* analogo a quello che si riscontra fra piena stabilità e piena instabilità dell'occupazione, come anche fra piena occupazione e piena disoccupazione. Clamoroso è in Italia il caso dei due milioni di «collaboratori coordinati e continuativi», un aggregato eterogeneo di soggetti di alto e basso profilo professionale che alcune misure fiscali e contributive hanno evocato dal vecchio Codice civile rendendo talmente conveniente il loro impiego che la domanda delle imprese li ha trasformati nel segmento più dinamico e meno tutelato dell'occupazione.

Le garanzie legislative e la copertura contrattuale del lavoro diventano insomma meno universalistiche. Nuovi assetti dei sistemi contrattuali e delle relazioni industriali potrebbero inoltre modificare gli equilibri fra i livelli di contrattazione e frammentare le solidarietà di categoria. I sindacati temono quindi alterazioni delle tradizionali «filiere negoziali», scadimenti nei livelli di tutela e rischi di *dumping* sociale.

Dietro i recenti irrigidimenti della confederazione più forte in Italia c'è appunto l'intento di porre un argine alla de-strutturazione del lavoro, ritenuta perniciosa anche perché attuata attraverso prov-

vedimenti «in deroga». La Cgil aveva già contrastato con puntiglio i rischi intravisti in tutte le misure tese a deregolare il mercato del lavoro. Nel quadro concertativo aperto dai governi tecnici e poi consolidato da quelli di centro-sinistra (basti ricordare il «Patto per il lavoro» del 1996), la Cgil aveva cercato di contenere la portata del “pacchetto Treu” ritenendo che, per il lavoro, il passaggio da una flessibilità *naturale* a una flessibilità così *normata* fosse il massimo che il sindacato poteva concedere. La sua posizione è diventata inflessibile quando il governo di centro-destra ha attaccato le rigidità della legislazione sui licenziamenti individuali, mettendo in causa l’art. 18 dello «Statuto dei lavoratori» che reintegra *automaticamente* chi è licenziato ingiustamente. (Una norma che ci diversifica dagli altri paesi dove esiste questa «tutela reale» perché il giudice non può optare per il risarcimento.)

4. La tutela del lavoro

Anche se in Europa il contratto di lavoro con durata indeterminata resta e resterà la forma normale di rapporto, quel contratto «non è più la stella polare del diritto del lavoro», come ha scritto Umberto Romagnoli, noto giurista del lavoro. Per dirlo con una metafora, la grande trasformazione ci porta quindi in una società, in un mondo dove i *lavori* stanno soppiantando *il Lavoro*. I cambiamenti nella natura e nei termini della prestazione, così come nei profili della domanda e dell’offerta di lavoro, tendono pian piano ad allontanarci dalla *massificazione* tipica del Novecento, per aprirci una prospettiva di *individualizzazione* ancora vaga ma già discernibile.

Sebbene questa tendenza sia oggi poco più di una tensione verso l’individuo, o verso la persona, essa rompe con l’eredità del Novecento. Il grande sociologo americano David Riesman aveva descritto l’Ottocento pre-fordista come l’era dell’individuo *self-directed* e il Novecento taylor-fordista come l’era dell’individuo *other-directed*. Oggi il post-fordismo insegue il consumatore e adesca il lavoratore come singoli proponendo un modello debole di auto-direzione. Lavorare con meno vincoli e più opportunità, ma anche con responsabilità e rischi maggiori, sia l’altra faccia dell’individualismo *consumistico* di massa innescato dalla produzione *just-in-time* e dall’era del *dot.com*.

Anche prendendo per buone le possibilità di affermazione e di autotutela promesse dal post-fordismo, questa evoluzione non sarà facile né celere. Occorre infatti valorizzare gli spazi di autonomia individuale senza rinunciare al cammino storico della solidarietà e dell’uguaglianza. Ciò impone di ripensare i modelli di tutela del lavoro. Ai sindacati si pone ad esempio l’esigenza di tornare «in periferia» e di agire «sul singolo», con un’azione di tutela e di rappresentanza che non operi soltanto sul posto di lavoro e che cominci anzi dal mercato del lavoro, e che sia attenta nel difendere i diritti

collettivi dei lavoratori ma anche nel farsi carico delle loro sorti individuali.

Abituarsi alla nuova prospettiva è difficile e tuttavia una certa discontinuità d'impiego e di carriera può diventare normale per un numero maggiore di lavoratori e di mestieri, a cominciare da quelli che hanno un impiego stabile. La costruzione dell'identità professionale tenderà quindi a basarsi su più posti, più ruoli e più mestieri perché ciascuno di loro (al limite, ciascuna missione «interinale») può aggiungere qualcosa alla propria esperienza e alla propria formazione, talvolta rimescolando un po' tutto il *know-how*. Ecco perché oggi contano molto di più la polivalenza professionale e la formazione ricorrente. Mentre gli imprenditori hanno come ieri interesse a trattenere i lavoratori efficienti anziché licenziarne e assumerne di continuo, i lavoratori hanno interesse ad alimentare le proprie competenze e a revisionare le proprie potenzialità.

In questo scenario si possono delineare due traiettorie di lavoro, due tragitti di carriera formativi dell'identità professionale: quello *firm-portfolio*, che riporta alla tradizione europea della mobilità sociale «nel lavoro», dove le competenze vengono approfondite in ambito aziendale; e quello *worker-portfolio*, che riporta alla tradizione americana della mobilità sociale «fra i lavori», dove le esperienze vengono accumulate cambiando azienda. (Un indizio lo abbiamo proprio nel lavoro interinale, che a parecchi giovani serve per un approccio introduttivo al mondo del lavoro e per *provarlo* formandosi le prime esperienze professionali.)

Sono novità al tempo stesso promettenti e inquietanti. Richard Sennett, un bravo sociologo americano, teme che questa flessibilità del lavoro comporti una «corrosione del carattere». Questo suo pessimismo ricorda le più fosche profezie sul sistema di fabbrica e sul macchinismo industriale, e pone comunque una domanda: è possibile che la «rete» travolga il lavoro e stravolga l'uomo più del «castello» la macchina? (Peraltro Sennett racconta di un gruppo di programmatori di mezza età, licenziati dalla IBM, da lui spinti a rielaborare la propria esperienza e ad ammettere le proprie responsabilità anziché trovare capri espiatori. Quali responsabilità? Semplice: avevano «omesso di andarsene» per timore di una discontinuità decisa da loro stessi...)

Rapporti di lavoro più discontinui o meno stabili daranno luogo a tragitti lavorativi più compositi e a profili sociali meno omogenei. Quando le carriere più brevi e le transizioni più frequenti diventano fisiologiche anche per i lavoratori stabili e non soltanto per quelli fluttuanti, la discontinuità d'impiego può generare gravi diseguaglianze diventando per taluni una scalata di posizioni successive, per altri un momento di transizione angoscioso e per altri ancora, semplicemente, uno spostarsi fra un posto e l'altro. A parte chi riesce a fare una carriera «fra i lavori», il lavoratore più stabile può

ritrovarsi più indifeso: rispetto al *softwarista* che sperimenta da tempo la discontinuità, il *professional* risentirà maggiormente il trauma perché non se l'aspetta. Chi invece lavora su cicli di 3, 6 o 12 mesi difetta dell'orizzonte temporale necessario per costruirsi un percorso; infatti pochi lavoratori atipici vedono lo sviluppo professionale come una partita da programmare e su cui investire. Quand'è così – avverte Luciano Gallino – diventa difficile «formulare previsioni e progetti d'una certa portata in campo professionale e spesso anche in campo esistenziale e familiare» .

Una vita lavorativa flessibile non può spezzarsi quando si passa da un impiego all'altro, oppure da un lavoro dipendente a un lavoro autonomo, o viceversa. Rischi e opportunità presenti in questo scenario vanno affrontati con norme che offrano delle coperture in un quadro di sostegno sociale. Bisogna evitare che chi è più mobile sia meno tutelato o più penalizzato, nell'anzianità di servizio come nell'indennità di disoccupazione. Ad esempio, quando un lavoratore viene assunto a tempo indeterminato dopo alcune reiterazioni del contratto a tempo determinato o delle missioni temporanee, quel periodo di prova dovrebbe concorrere all'anzianità aziendale.

Quando le discontinuità temporali e le transizioni professionali si avviano a diventare meno eccezionali, diventa necessaria una rete di protezione leggera e universalistica che assista il lavoratore nella transizione di posto o di carriera, aiutandolo a valutare il proprio potenziale e a ricollocarsi in modo adeguato; che certifichi i passaggi compiuti negli itinerari di lavoro e di formazione; che accompagni i periodi di mobilità con attività di formazione o di «tutoraggio» in vista del reimpiego; che riconosca l'anzianità maturata negli impieghi temporanei presso la medesima impresa; che ricomponga i vari spezzoni di occupazione dipendente o autonoma agli effetti della carriera assicurativa, aiutando a ricoprire o consentendo di riscattare i vuoti.

A questo scopo è necessario che i passaggi da un impiego all'altro lascino una traccia di *cittadinanza*, che dovrebbe consistere in una anagrafe generale del lavoro o in un libretto elettronico del lavoratore, appena delineata negli anni scorsi dai governi di centro-sinistra, e riproposta oggi dal governo di centro-destra. Questa è la prima tutela dell'individuo lavoratore, il primo elementare diritto di una sicurezza sociale adatta alla società dei lavori. Non si potrà quindi fare a meno di servizi all'impiego – pubblici e privati, ma anche misti o «bilaterali» – capaci di aiutare ad aiutarsi con il *workfare* sia chi cerca un lavoro sia chi affronta una discontinuità volontaria: qui sì che cambia lo scenario del «posto fisso».

L'identificazione sociale seguirà in ogni caso tragitti di vita più complicati, con sovrapposizioni e dissociazioni fra la sfera del lavoro e le altre sfere dell'esistenza. Ciò darà luogo a identità *com-*

posite in senso diacronico, e non soltanto *plurime* in senso sincronico. Attraverso i lavori, il lavoro avrà o riavrà maggior peso nella vita degli individui perché concorrerà alla formazione dell'identità sociale più di quanto si prevedesse.

Oltre vent'anni fa, ne "*Il lavoro come ideologia*", sostenevo che la riduzione stessa della durata del lavoro lo avrebbe reso meno centrale nell'esistenza e quindi meno capace di conferire identità sociale: oggi si affermano delle tendenze che lo ripropongono all'attenzione proprio in questa chiave fondativa. È una novità rilevante, di cui dovrebbe tenere conto chi prospetta la «fine del lavoro» soltanto perché credeva che il lavoro del Novecento fosse un punto di arrivo per l'intesa storia dell'umanità.

5. Conclusioni

La fine del lavoro salariato non è ancora alle porte. Dopo che nell'Ottocento il sistema di fabbrica aveva creato un mondo del lavoro ancora molto eterogeneo, e che Novecento il taylor-fordismo aveva introdotto nel mondo del «Lavoro» quella uniformità che lo ha reso riconoscibile e riconosciuto, il post-fordismo sta facendo ora emergere notevoli diversità. Il mondo del lavoro richiede dunque una ridefinizione perché la grande trasformazione muta anche i profili di *cittadinanza del lavoro*. Infatti la Carta europea votata a Nizza delinea un nuovo equilibrio fra mercato e diritti, enucleando forse il più grosso dei problemi posti dal post-fordismo, cioè il rapporto tra nuovo lavoro e nuovo lavoratore.

Non si deve idealizzare un mitico passato di stabilità, perché non tutti godevano di un lavoro a vita nel medesimo posto, e c'era perfino qualcuno che ne soffriva. Anche se l'indeterminatezza temporale del contratto di lavoro può essere vista come un diritto di cittadinanza, essa era il corrispettivo della subordinazione funzionale al rapporto capitalistico; del resto, non si può fermare il post-fordismo per sbarrare la strada ai rischi di precarizzazione. Né si deve demonizzare un futuro di instabilità, perché insieme alle traversie ci sono anche le opportunità. Infatti chi lavora viene oggi responsabilizzato e deve gestire sé stesso nel proprio cammino lavorativo assai più di ieri, quando c'era un ombrello protettivo largo e robusto che tuttavia non copriva tutti i lavoratori, o non li copriva ugualmente bene.

Ai lavoratori subordinati l'imprenditore chiede di mettere qualcosa di proprio nel lavoro, di partecipare al lavoro con dei margini di iniziativa, di pensare con la propria testa facendo delle scelte, di provare a risolvere il problema appena si presenta. (Viene portata come simbolo una facoltà fino a ieri impensabile come quella di «fermare la catena» in caso di guasti.) Non sono benevole concessioni bensì necessità ineludibili, che le rigidità del processo lavorativo taylor-fordista escludevano e anzi vietavano. I maggiori

marginari di autonomia nel lavoro, o del lavoro, sono intrinseci al post-fordismo, che cambia appunto la prestazione con la richiesta di partecipazione, con l'opzione della polivalenza, con la concessione di discrezionalità, novità connesse oltretutto alla crescente quota di lavoratori che hanno direttamente o indirettamente a che fare con la clientela, e ai quali si richiede più coinvolgimento.

Questi margini di autonomia compaiono soprattutto sul posto di lavoro, ma lasciano tracce anche nella dinamica dei lavori e dei lavoratori autonomi, i quali non stanno affatto crescendo, come superficialmente si ritiene (anzi stanno calando, dicono le statistiche ISTAT), ma piuttosto si stanno trasformando. I nuovi lavoratori autonomi non presentano più i profili tradizionali di contadini, commercianti e artigiani. A questi subentrano infatti dei soggetti che operano professionalmente in proprio, o che prestano collaborazioni coordinate, o che diventano titolari d'impresa, con o senza dipendenti. Non dimentichiamo che, rispetto alla popolazione, l'Italia ha visto nascere più imprenditori di ogni altro paese, il grosso dei quali provenienti dal lavoro dipendente, spesso operaio.

Il delinearsi di nuovi profili del lavoro autonomo crea aspettative di crescita irrealistiche, proprio come quelle che prospettano una predominanza di *knowledge workers*. (Giuliano Amato ha icasticamente osservato: «Per ogni informatico ci sono nove lavavetri»...) Ma per molti lavoratori della *new economy* e autonomi «di seconda generazione» il problema non sta nell'essere o nel diventare autonomi, bensì nel lavorare ottenendo e conquistando autonomia, entro il quadro di una persistente dominanza del rapporto subordinato. Considerata poi la renitenza delle imprese a introdurre forme di partecipazione collettiva, le *stock option* e i fondi previdenziali non basteranno certo a superare il sistema del lavoro salariato, tanto più in una struttura produttiva come quella italiana.

Questo ci porta al punto. È in corso una grande e inarrestabile trasformazione del lavoro, di cui bisogna capire bene la portata per poter proporre e attuare misure che ne siano all'altezza, altrimenti i suoi effetti saranno più devastanti che provvidenziali. Dobbiamo avere il coraggio di scommettere sulle nuove opportunità che il lavoro può aprire, proteggendo i lavoratori dai rischi nuovi che esso comporta. Questo non ce lo può garantire il post-fordismo, ma soltanto un modo di governare e di tutelare il lavoro che sia all'altezza dei cambiamenti.

Questi cambiamenti presentano due contraddizioni. La prima è che i contenuti del lavoro tendono a migliorare mentre i rapporti di lavoro tendono a peggiorare, per cui occorrono rimedi adeguati che abbiamo già richiamato. La seconda è che l'impresa ha più bisogno dei lavoratori ma finisce col curarsene di meno. Richard Tawney, un *grand commis d'Etat* inglese che negli anni Venti si pose fra i primi il problema della partecipazione, ha scritto a questo pro-

posito: «È ozioso attendersi che gli uomini diano il meglio di se stessi a un sistema in cui non hanno fiducia, o che abbiano fiducia in un sistema nel cui controllo non hanno alcuna parte». L'impresa vorrebbe coinvolgere i lavoratori nel rischio, ma per ottenere fiducia deve dare fiducia: ci vuole una reciprocità effettiva, che non può essere tutta quanta mediata dal mercato o stipulata nei contratti. Infatti non è detto che il post-fordismo susciti di per sé quella partecipazione dei lavoratori all'impresa che pure evoca, e che è la contropartita del lavoro di qualità oggi richiesto proprio dall'impresa.

La partecipazione dei lavoratori all'impresa va accettata dai partner come prospettiva per il futuro, e richiede la loro disponibilità sincera. Servirebbe una cornice negoziale o istituzionale che si ispiri anche vagamente all'art. 46 della Costituzione italiana, la quale riconosce il «diritto dei lavoratori di collaborare alla gestione delle aziende».

Dopo il compromesso ford-keynesiano, che bene o male ha funzionato per quasi un secolo, occorre dunque disegnare e rinegoziare un *trade-off*. Nelle nuove condizioni, la contropartita sostanziale di quanto l'impresa chiede ai lavoratori è una relativa sicurezza del lavoro, una relativa stabilità dell'impiego, *proprio perché* nel lavoro è intrinseco un elemento partecipativo. Non basta un «clima» favorevole: sono del resto la flessibilità e la mobilità del lavoro a richiedere che l'impresa si occupi e si preoccupi del «capitale sociale» più prezioso. E questa è una grossa scommessa per tutti, a cominciare dai sindacati, se non altro perché l'occupazione continua a calare nelle imprese maggiori e negli impieghi tradizionali mentre continua a crescere nelle imprese minori e negli impieghi non standard, meno facili da raggiungere e da organizzare.

Prof. MAURILIO GUARSCO, Docente di storia del pensiero politico contemporaneo

Premessa

Vengono qui presentati alcuni momenti significativi della storia dei rapporti tra il mondo del lavoro e la Chiesa, con particolare attenzione al contesto italiano.

La parte storica riserva solo alcuni cenni ai decenni del secondo Ottocento, rinviando per un approfondimento ai testi raccolti a cura di G. Fornero, *Evangelizzare i giovani lavoratori. Riflessioni e proposte di CIGiOC – Religiosi – Pontificio Consiglio per i laici*, Torino, ELLEDICI 1993. Fra questi si trova anche la mia relazione: *L'attenzione della Chiesa ai lavoratori dalle origini dell'età industriale*.

Verrà quindi dedicata maggiore attenzione al '900, in particolare al lavoro in fabbrica. È chiaro che questo non significa dimenticare che anche il lavoro contadino rientra a pieno titolo nelle nostre problematiche, ma esso richiederebbe una relazione specifica e degli strumenti di analisi diversi, il che è chiaramente impossibile nello spazio e nel tempo di una relazione. Anche gli esempi scelti sono solo alcuni di quelli ai quali si poteva dedicare attenzione: se ne potrebbero indicare molti altri.

L'ultima parte dedicherà maggiore attenzione ai documenti della Chiesa italiana, lasciando sullo sfondo la dottrina che si potrebbe desumere dalle encicliche pontificie, abitualmente più studiate.

Lavoratori, fede e Chiesa

Una nota pastorale scritta dall'Ufficio per i problemi sociali e il lavoro il 17 gennaio 1987 ci offre gli elementi che rappresentano quasi uno schema per la relazione. Nel paragrafo dedicato a *Lavoratori, fede e Chiesa* si dice:

Il movimento operaio dalle origini si è sviluppato, in larga misura, in determinate aree che restano fuori e lontano dall'esperienza della Chiesa e del messaggio evangelico. Non sono però mancate anche nella comunità cristiana voci sensibili e autorevoli che hanno richiamato all'impegno sociale ed esperienze di associazionismo sindacale e cooperativo di grande rilievo.

Ma indubbiamente la nascita della classe operaia, sia per la condizione ingiusta in cui fu costretta, sia per alcune ideologie che se ne assunsero il compito del riscatto, rappresentò una drammatica frattura tra la Chiesa e almeno una parte del popolo (...).

La maggioranza dei lavoratori – e non loro soltanto – conserva valori e atteggiamenti religiosi: sono però saltuari e occasionali, legati soprattutto a determinate evenienze della vita, come la nascita e la morte, che non trovano adeguate collocazioni in altri contesti.

Ma la fede è lontana dal costituire un orizzonte a cui riferirsi per dare un senso profondo alla propria esistenza e per orientarsi nelle scelte della vita quotidiana (...) Rimane dunque profondamente aperto nella sua drammaticità il problema del rapporto tra il mondo del lavoro e la Chiesa (*Enchiridion della Conferenza Episcopale Italiana*, Bologna, Edizioni Dehoniane, vol. IV, nn. 547-550. I vari volumi dell'*Enchiridion* raccolgono i documenti della Conferenza Episcopale Italiana. Verranno d'ora in poi citati, secondo una prassi comune, con la sigla ECEI, il numero del volume e i numeri dei paragrafi in cui sono divisi i vari documenti).

Dunque:

- il movimento operaio in vaste aree si è sviluppato lontano dalla Chiesa

- non sono però mancate nella comunità cristiana voci che hanno richiamato all'impegno sociale
- ma la classe operaia rappresentò una drammatica frattura tra Chiesa e una parte del popolo
- molti operai conservano riferimenti cristiani; ma la fede non orienta le scelte di vita.

Non sono mancate certamente voci autorevoli anche nella gerarchia; ma a molti vescovi è mancata la capacità di cogliere i cambiamenti, di capire la nuova cultura che andava nascendo, di analizzare il perché del distacco dalla Chiesa.

Chi percorre quei testi che rappresentano il momento più significativo della catechesi episcopale, le lettere pastorali, troverà talvolta pagine di straordinario vigore e di forte lucidità, ma più spesso troverà tentativi di analisi che non vanno oltre il richiamo alle virtù tradizionali e il lamento per il diffondersi di una immoralità che coincide con l'abbandono della pratica religiosa. La città e la fabbrica appaiono come il pericolo assoluto, l'emigrazione è quasi sempre considerata fonte di degrado morale.

Ci sono logicamente anche altri interventi della gerarchia, dedicati all'analisi della vita in fabbrica, ma anche al richiamo al rispetto della dignità dei lavoratori. Nomi come quelli degli arcivescovi von Ketteler di Magonza, Manning di Westminster, o Gibbons di Baltimora, diventano familiari non solo in Europa; e i loro interventi non hanno più soltanto lo scopo di richiamare al necessario dovere della carità e dell'attenzione al povero, ma contengono analisi delle nuove strutture economiche, proposte di interventi a favore del proletariato che si fondano prima di tutto sulla giustizia e sulla richiesta di nuovi modelli sociali ed economici, che facciano uscire dalla rigida legge di mercato su cui si fonda l'economia liberale.

Le varie scuole e iniziative nazionali troveranno un loro punto di incontro nella *Unione di Friburgo*, nata nel 1885 in seguito agli incontri tenuti a Roma negli anni precedenti, con lo scopo di riunire annualmente a Friburgo studiosi di problemi sociali per analizzare problemi aperti e scottanti. Alle riunioni preparatorie a Roma avevano partecipato anche noti studiosi italiani, come il gesuita Liberatore e Mons. Talamo, mentre fra i protagonisti del progetto di *Unione* vi era anche il futuro cardinale Mermillod, altro noto studioso di problemi sociali.

Anche in Italia la problematica sociale aveva ricevuto sempre maggiore attenzione, e nell'organizzazione ufficiale, l'Opera dei congressi, la sezione che si occupava di quella materia era la più sviluppata. Meno sentiti ancora i problemi operai, causa il ritardo della industrializzazione, al centro dell'attenzione vi erano i problemi del mondo contadino, anche se spesso affrontati con una mentalità fortemente paternalista.

Un professore universitario, Giuseppe Toniolo, diventa uno dei punti di riferimento; in seguito, il teorico più intelligente e apprezzato anche al di fuori del mondo cattolico sarà Mons. Talamo, fondatore e direttore dal 1893 della "Rivista internazionale di Scienze sociali e discipline ausiliarie". Ma già nel 1889, sull'onda della partecipazione di alcuni italiani agli incontri di Friburgo, era stata fondata la "Unione cattolica per gli studi sociali in Italia", per incrementare l'attività sociale già attuata all'interno dell'Opera dei congressi.

La *Rerum novarum* quindi non apparirà come frutto spontaneo della mente del pontefice, ma come momento fondamentale di una riflessione ormai in corso e che ha coinvolto tutto il mondo cattolico.

Gli anni che chiudono il secolo vedono quindi l'inizio di un nuovo capitolo della storia socio-politica, ma anche religiosa. In tutti i paesi erano nate associazioni, movimenti, organizzazioni, con scopi diversi ma anche con forti elementi di omogeneità: si tratta di associazioni miste o di categoria, che perseguono scopi assistenziali, o anche culturali.

Con i primi anni del Novecento saranno proprio queste organizzazioni a diventare le protagoniste del movimento operaio, sia per la loro attività pratica, sia per i dibattiti che sollevano. Sono in discussione i rapporti tra sindacati e partiti e i rispettivi ruoli, mentre emergono le tendenze del sindacalismo rivoluzionario; ma anche nelle organizzazioni cattoliche ci sono dibattiti e orientamenti diversi.

Molti preti sono coinvolti nelle varie associazioni, mentre appaiono i primi esperimenti di cappellani del lavoro. In Italia il modello di riferimento sembrava venire dal Belgio dove operano da tempo gli *aumôniers du travail*. L'attività in Italia iniziava nel 1900, con l'approvazione del card. Ferrari, arcivescovo di Milano. I cappellani erano quattro: Luigi Parodi e Carlo Grugni di Milano, Pietro Bosisio di Monza e Giulio Rusconi di Rho. La loro azione sembrava interpretare diversi ruoli: assistenti spirituali, operatori sociali, organizzatori di attività in favore degli operai, quali le scuole professionali, i circoli, al fine di introdurre nella popolazione dei comuni della cintura milanese le riforme sociali.

L'iniziativa sarebbe durata solo pochi anni. I quattro cappellani erano l'espressione dell'attivismo sociale lombardo, teso a difendere la religione e porre un argine all'avanzata del socialismo; apparivano un po' come i legittimatori morali delle lotte sociali che contribuivano a promuovere. Erano la copia, anche se riveduta, di quei preti che si dedicavano alla organizzazione del mondo contadino, fondando casse rurali, colonie agricole, leghe di contadini, cooperative: una figura di prete molto diffusa.

Negli anni tra i due secoli, il personale direttivo dell'organizzazione sociale cattolica italiana era composto per il 51 per

cento da preti. Era il frutto interessante dell'«uscite di sacrestia» di Leone XIII, ma era anche un limite. Ci vorrà del tempo prima che cresca anche nel mondo operaio un laicato che si assuma le sue responsabilità, che si senta coinvolto in prima persona nella evangelizzazione.

Joseph Cardijn e la JOC

Il vero salto qualitativo, a livello europeo, avviene con la fondazione da parte di Joseph Cardijn, giovane prete belga, della JOC, *Jeunesse Ouvrière Chrétienne*, un movimento che avrà subito un grande sviluppo, soprattutto in Francia e in Belgio.

Il metodo è ben noto, così come la sua semplice efficacia. Con la trilogia del “vedere giudicare agire”, la JOC rovescia quella che era l'abituale prassi dei vari movimenti nella Chiesa. In una comunità che bagnava nella cultura della tesi e della ipotesi, dell'affermazione cioè del dover essere per poi passare all'essere, la JOC propone un'altra prospettiva. La preoccupazione maggiore sembrava la rivendicazione e la riaffermazione dei grandi principi, sapendo che poi la realtà era diversa e bisognava comunque adeguarvisi. Ciò che contava era il costante richiamo ai principi.

Per la JOC, il cammino è inverso. Ciò che conta in prima istanza è l'essere, è la realtà come si presenta. Tale realtà, studiata e interpretata, letta nella sua manifestazione, deve poi venire analizzata, giudicata: solo a questo punto si studieranno i modi concreti per l'agire dentro. Confrontandoli anche con i grandi principi. Logico allora che strumento primario del metodo sia l'inchiesta: è lei che permette di conoscere davvero la realtà.

La crisi negli anni del fascismo

Il contesto italiano portava invece ad altre scelte. Con l'avvento del fascismo, iniziava un periodo di rapporti difficili tra Chiesa e Stato, e tra il regime nascente e tutte le organizzazioni che in qualsiasi modo facessero riferimento alla Chiesa ma si occupassero anche di spazi sociali che il fascismo voleva occupare. Questi infatti voleva presentarsi come il nuovo alleato della Chiesa nel combattimento contro il nemico comune, il socialismo, e offriva alla Chiesa, in una ambiguità che a molti sfuggiva, l'opportunità di ridare vita a una società cristiana.

Non pochi preti, e soprattutto quanti si occupavano di problemi sociali e politici, diventavano i nemici del regime, e la lotta contro di loro sarebbe stata breve ma intensa. Prima venivano invitati a non occuparsi più del Partito popolare (in molte zone, le sezioni del Partito avevano il loro piccolo Sturzo), poi sarebbero stati costretti ad abbandonare la direzione delle casse rurali, un'istituzione che aveva assunto un ruolo importante nell'ambito del credito locale e nella vita socio-economica dei contadini.

Ci sarebbero stati vari tentativi di resistenza e di richiesta, anche alle autorità romane, di intervenire per evitare conseguenze dannose a molti livelli, per paesi già piuttosto poveri. Ma neppure la strenua difesa fatta da alcuni vescovi sarebbe servita a impedire l'allontanamento dei preti da qualsiasi impegno nelle opere economico-sociali cattoliche, deciso dal Vaticano nel corso degli anni Trenta in modo netto e senza possibilità di eccezione.

I vescovi avevano fatto notare che quell'impegno era stato assunto in obbedienza a un papa: Leone XIII; ma dovevano prendere atto che per la stessa ragione, l'obbedienza a un altro papa, quei preti dovevano abbandonare il loro impegno.

Dai cappellani di fabbrica ai preti operai

Per ovviare all'allontanamento dei preti dai numerosi impegni in ambito sociale, il regime avrebbe gradualmente provveduto alla nomina di cappellani per le varie istituzioni. Le vicende più significative riguardano le tappe del ristabilimento dei cappellani militari e quindi dei cappellani della Milizia volontaria e dei balilla. Nel frattempo veniva anche organizzata l'assistenza religiosa ai lavoratori italiani inviati in Germania nel quadro delle intese tra Hitler e Mussolini. Annualmente, una quarantina di "cappellani del lavoro" avrebbero raggiunto gli italiani nei cantieri di lavoro svolgendo mansioni di vario genere, oltre a quella religiosa, non senza difficoltà sollevate sia dai gerarchi fascisti sia dalle autorità germaniche.

Analogamente, iniziava la presenza dei cappellani nelle fabbriche. Veniva sostanzialmente rimessa in funzione quella formula che aveva avuto una breve applicazione all'inizio del Novecento. Il contesto e gli scopi erano del tutto diversi. Non si trattava prima di tutto della volontà di agire nel sociale, ma di utilizzare tutte le opportunità per ricostruire una società cristiana, permettendo la presenza di cappellani in tutti i settori e in tutte le organizzazioni.

Un altro problema aveva da tempo attirato l'attenzione, spingendo anche alcuni personaggi a fondare associazioni e Congregazioni religiose appositamente impegnate nell'assistenza agli emigranti. L'attività si era fortemente accentuata nei primi anni del secolo, e poi nell'immediato dopoguerra.

Un giovane prete pesarese, Ferdinando Baldelli, che aveva fondato un Segretariato del popolo, veniva chiamato a Roma dal card. De Lai per dedicarsi all'assistenza agli emigranti. Nel 1926 nasceva così un Comitato romano assistenza religiosa e morale degli operai, subito chiamato a occuparsi del reperimento di manodopera per un importante insediamento industriale. Lo stesso Comitato ottenne di poter gestire anche l'assistenza religiosa agli operai dello stabilimento, assumendo poi nel 1930 la denominazione di ONARMO (Opera nazionale per l'assistenza religiosa e morale degli operai), e ufficializzando la figura del cappellano di fabbrica con com-

piti di carattere religioso (organizzare le varie cerimonie anche all'interno delle fabbriche) e assistenziale (convitti operai, refettori, attività culturale), un lavoro per il quale il cappellano poteva avvalersi della collaborazione di assistenti sociali e religiosi.

Nel corso degli anni Trenta l'Opera si sarebbe diffusa in molte diocesi italiane, sotto l'egida della Congregazione concistoriale, dalla quale dipendeva direttamente. Nel 1936, anno in cui ai preti era stato aperto l'ingresso nelle caserme, i cappellani sarebbero stati ammessi anche nelle aziende statali di tutto il paese.

Con la fine della seconda guerra mondiale, la presenza dei cappellani del lavoro avrebbe continuato a costituire uno degli elementi essenziali per la presenza della Chiesa nel mondo del lavoro, anche se nel 1944 erano nate le ACLI, un'associazione che si presentava come il tentativo di coordinamento tra le varie associazioni, e che avrebbe assunto il compito di dedicarsi alla formazione religiosa, umana e anche sociale dei lavoratori, in un lavoro che voleva essere prepolitico; un'associazione che avrebbe assunto un ruolo anche più significativo al momento della rottura dell'unità sindacale.

Ma dalla Francia, dove nel 1950 era nata l'ACO (Action Catholique Ouvrière), come prosecuzione per le generazioni adulte della JOC, arriva anche l'eco delle vicende dei preti operai, che proponevano un modo del tutto diverso di porsi dentro la classe operaia. Anche senza volersi porre in alternativa al modello italiano, quello dei cappellani di fabbrica, con la loro vita, il modo di collocarsi dentro la classe operaia, anche se con il fine specifico di mettere in atto forme diverse di evangelizzazione, i preti operai finivano per sollevare discussioni e dibattiti.

Tra i cappellani di fabbrica e i preti operai le differenze erano profonde. Solo in apparenza si mettevano a confronto due strategie pastorali, una che privilegiava una presenza specificamente sacerdotale, l'altra che credeva al coinvolgimento totale nell'ambiente da evangelizzare: la prima dava origine ai cappellani di fabbrica, la seconda ai preti operai. Ma il confronto non era fra due strategie pastorali, bensì fra due visioni del mondo, due modi diversi di concepire la società e la comunità cristiana, di definire la scristianizzazione.

Da un lato, permaneva una convinzione di fondo: la società come tale continua a essere globalmente cristiana, in quanto conserva i valori e i riferimenti essenziali che sono propri di una società cristianizzata. Ciò che è cambiato, che è in crisi, è la pratica religiosa. Le ragioni sono molteplici; compito dei pastoralisti e magari anche dei sociologi sarà di studiarle e aiutare a capirle. La conseguenza è quella constatata: la diminuzione della pratica, cioè della partecipazione ai gesti di culto, soprattutto a quelli considerati qualificanti, quali la messa della domenica.

Fra le ragioni vi sono anche i difetti delle strategie pastorali: modi e linguaggio dell'annuncio religioso, tipo di pratica religiosa e

devozioni, orari delle cerimonie religiose; basterà aggiornarli per facilitare un ritorno a quella pratica ora in crisi.

Di fronte a tale analisi ne stava apparendo un'altra: la società non è più cristiana, o forse non è mai stata veramente cristianizzata. Comunque, i valori cristiani non sono più i suoi valori di riferimento; non basterà certo cambiare strategie pastorali per far rinasce una domanda religiosa che in certe categorie sociali va scomparendo. Dalla prima analisi scaturiva allora la proposta di cambiare i modi di operare, la seconda chiedeva un cambiamento nel modo di essere; di conseguenza anche un ripensamento della cultura e della formazione del clero, preparato ora in funzione della conservazione di una società statica, e costretto a confrontarsi con una società mutata.

In Italia comunque nelle fabbriche continuava e cresceva la presenza dei cappellani. Erano 160 nel 1945, alla fine degli anni Cinquanta avevano superato la soglia dei 600. La loro attività era soprattutto di carattere religioso e assistenziale, la loro presenza era stata ripetutamente definita come esclusivamente sacerdotale, ben visibile grazie alla tonaca che indossavano, priva di ogni forma che potesse far pensare a una scelta per una classe o per una categoria.

Gli esempi di preti operai in Italia erano rari, il più noto era don Sirio Politi. Il problema veniva riaperto dalle affermazioni conciliari, dove si diceva che non si poteva escludere che un prete potesse assumere un lavoro salariato, e dalla scelta fatta dall'episcopato francese, di permettere nuovamente quelle scelte.

Così, a partire dal 1965 anche in Italia, in modo molto discreto, qualche prete si orientava verso la scelta del lavoro salariato. Le motivazioni erano diverse, così come le esperienze di vita da cui provenivano. Per alcuni, si trattava di un passaggio logico dall'esperienza di cappellano del lavoro a quella di prete operaio. Altri sollevavano le perplessità nel laicato, sia in quello più tradizionale, sia tra quanti si dedicavano alle organizzazioni operaie, e non sempre capivano quelle presenze. Diversi erano anche i rapporti con le rispettive autorità ecclesiastiche: in qualche diocesi vi era l'autorizzazione e anche l'appoggio, in altre un consenso poco entusiasta, in altre ancora un atteggiamento diffidente o addirittura ostile. Alcune affermazioni fatte da preti operai, che sembravano attribuire un ruolo eccessivo alla classe operaia nei cambiamenti sociali, non facilitavano il dialogo e il confronto.

Dopo le prime timide presenze, altri preti entravano in fabbrica nel 1969; e nel dicembre dello stesso anno si svolgeva a Chiavari il primo incontro di carattere nazionale, dedicato a studiare il problema di fondo, come *Vivere il nostro sacerdozio nel lavoro*. Vi partecipavano 23 persone, di cui 13 preti diocesani e 2 religiosi, 4 diaconi, qualche laico e 2 preti operai provenienti dal Belgio e dalla Francia. Nasceva a Chiavari la prima piccola struttura organizza-

tiva, si decideva di ritrovarsi ogni anno, si precisavano le ragioni delle scelte: lo scopo primo era di dedicarsi alla evangelizzazione di un mondo povero ed emarginato, operando anche all'interno della Chiesa perché cambiasse la sua immagine e non apparisse più come alleata e complice del mondo dei ricchi.

Nel novembre 1973 aveva luogo a Reggio Emilia quello che si può considerare il vero primo convegno nazionale, vista la partecipazione e il lavoro di preparazione che era stato svolto. Sirio Politi enunciava i due punti che rappresentavano la base condivisa della loro scelta e del loro impegno; la fedeltà alla classe operaia e la fedeltà a Cristo e al Vangelo nella comunità dei credenti.

Il convegno di Reggio Emilia segnava una tappa importante; nasceva un coordinamento, una base organizzativa, e si poneva il problema del confronto o del dialogo con i vescovi. Un dialogo che era aperto a livello locale, meno ai vertici; anche se a una prima sostanziale diffidenza si sostituiva l'attenzione che qualche vescovo e qualche ufficio romano iniziava ad offrire a quei preti. Ma soprattutto, aumentava l'attenzione ai problemi del mondo del lavoro nel loro insieme.

Le scelte dei vescovi italiani

In una nota del marzo '68 (ECEI, 1, 1623) la CEI invitava a prendere coscienza delle grandi trasformazioni del lavoro, e successivamente, nell'aprile del 1970 (ECEI, 1, 3147), si lamentava che troppi preti dedicassero poco interesse ai problemi del mondo del lavoro.

Nel novembre 1970 nel corso della VII assemblea generale veniva costituita una Commissione per lo studio del rinnovamento della pastorale del lavoro (ECEI, 1, 3511), si pensava a una presenza di carattere formativo e religioso, il compito dei delegati era di "assistere spiritualmente i lavoratori" (ECEI, 1, 3709).

Era in qualche modo la risposta alle sollecitazioni che provenivano dalla presenza dei preti operai, che pur nell'esiguità del numero avevano sollevato almeno due problemi: da un lato, avevano richiamato a una maggiore attenzione alla classe operaia, dall'altro avevano ricordato che in una società in profonda trasformazione bisognava riflettere su modelli alternativi di impegno sacerdotale.

Ma era soprattutto la risposta alla situazione che si era determinata in seguito alla crisi delle ACLI, come d'altronde veniva ricordato esplicitamente nella dichiarazione con la quale si chiedeva di costituire in ogni diocesi una commissione di sacerdoti che si occupasse del mondo del lavoro.

In un clima dove era difficile immaginare che ci si potesse sentire estranei alla politica, le ACLI avevano annunciato la cosiddetta svolta a sinistra, la scelta socialista, come venne definita. Ma le ACLI erano un'associazione ecclesiale; e il Consiglio di presiden-

za della CEI si sentiva in dovere di dichiarare, il 6 maggio 1971, che le ACLI stesse non rientravano più fra le associazioni ufficialmente ecclesiali (ECEI, 1, 3708).

Non era una sconfessione della virtuale ecclesialità del movimento; piuttosto una presa di distanza, quasi una dichiarazione che la Chiesa nel suo insieme non voleva essere coinvolta nelle scelte contingenti. In effetti, le ACLI avrebbero emesso un comunicato, per precisare che le decisioni della CEI non intaccavano la loro ispirazione cristiana.

Intanto da parte dell'episcopato apparivano segni di minore intransigenza nei confronti dei preti operai: nel luglio 1971, facendo proprie alcune espressioni ben chiare del Concilio e le scelte dell'episcopato francese, i vescovi italiani dicono che in certe circostanze un prete può anche scegliere di assumere un lavoro salariato (ECEI, 1, 3819). In seguito, esprimono le loro preoccupazioni per le difficoltà nei rapporti con i preti operai, i quali però danno "una notevole testimonianza cristiana" (febbraio 74, ECEI, 2, 1119).

L'attenzione dei vescovi, grazie anche allo sviluppo della pastorale del lavoro, diventa più significativa. Nel febbraio 1971 viene pubblicato un documento dedicato a *La Chiesa nel mondo del lavoro* (ECEI, 1, 3555-3589), seguito e completato nel novembre 1973 da un altro documento su *La Chiesa e il mondo industriale italiano* (ECEI, 2, 822-904).

Nel frattempo, le varie commissioni preparavano la nascita, in seno alla Conferenza episcopale, dell'Ufficio nazionale per i problemi sociali e il lavoro, approvato nel 1975.

Gli anni '80 sono anche gli anni delle grandi encicliche sociali: *Laborem exercens*, 14 settembre 1981; *Sollicitudo rei socialis*, 30 dicembre 1987; *Centesimus annus*, 1 maggio 1991. Il Papa sostiene con forza la necessità di costruire una nuova antropologia che abbia dei fondamenti precisi:

- il lavoro è atto umano, quindi fondante l'essere umano
- tale visione personalizzante non è chiusa in se stessa, ma mentre fonda l'essere umano il lavoro è anche strumento di servizio ai fratelli.

Il lavoro, ricorda la *Laborem exercens*, non è soltanto un qualsiasi atto dell'uomo, ma quanto lo specifica, distinguendolo dal resto delle creature. "Così il lavoro porta su di sé un particolare segno dell'uomo e dell'umanità, il segno di una persona operante in una comunità di persone; e questo segno determina la sua qualità interiore e costituisce, in un certo senso, la stessa sua natura". Su questo si fonda poi l'affermazione del lavoro come diritto, prima che come dovere. In effetti, il lavoro trasforma il mondo, permette all'uomo di partecipare all'opera della creazione, ma prima di tutto trasforma l'uomo, anzi lo forma, lo rende uomo. "Lavoro e laboriosità condizionano anche tutto il processo di educazione nella fami-

glia, proprio per la ragione che ognuno 'diventa uomo', fra l'altro, mediante il lavoro, e quel diventare uomo esprime appunto lo scopo principale di tutto il processo educativo".

La mancanza di lavoro diventa allora un grave impoverimento e impedisce all'uomo di raggiungere la sua vera dimensione. In questo senso allora si potrà anche parlare di lavoro *per* l'uomo, e non solo dell'uomo per il lavoro, in quanto il lavoro diventa elemento fondante la dignità e la stessa umanità dell'individuo. L'uomo quindi, fondamento del lavoro, perché gli dà dignità, diventa in ultima istanza anche scopo del lavoro stesso, perché è attraverso al lavoro che prende sempre meglio coscienza di se stesso.

Un mese dopo la *Laborem exercens*, i vescovi italiani nel documento *La Chiesa italiana e le prospettive del paese* (23 ottobre 1981, ECEI, 3, 778) riprendevano questi temi, affermando il primato dell'uomo sul lavoro, il primato del lavoro sul capitale e sui mezzi di produzione e il primato della destinazione universale dei beni sulla proprietà privata.

Così giungiamo alla nota pastorale della Commissione per i problemi sociali e il lavoro del gennaio 1987 (ECEI, 4, 509-595), *Chiesa e lavoratori nel cambiamento*, da cui eravamo partiti, in cui vengono analizzati i cambiamenti che sono in corso nella stessa concezione del lavoro, per mettere però in risalto un alternarsi di luci e ombre nei rapporti tra la Chiesa e il mondo del lavoro.

Intanto stavano emergendo nuovi problemi, quali il lavoro nero, lo sfruttamento degli emigrati, la presenza sempre maggiore di lavoratori stranieri. Alcune considerazioni su questi temi venivano svolte in una nota della Commissione Giustizia e Pace nel marzo 1990 (ECEI, 4, 2241), maggiormente sviluppate poi nel novembre 1992 nel documento *Evangelizzare il sociale* (ECEI, 5, 1097-1209), nel quale si afferma tra l'altro:

- la centralità del lavoro non è finita
- il lavoro resta espressione essenziale della persona
- il lavoratore deve essere coinvolto nella direzione dell'azienda
- il sindacato non deve ridursi a essere un'organizzazione burocratica, ma deve avere come scopo essenziale la difesa dei lavoratori.

Tutti problemi ripresi in un convegno tenuto a Roma nel maggio 1998, *La questione lavoro oggi. Nuove frontiere dell'evangelizzazione*.

In conclusione possiamo dire che con il passare dei decenni abbiamo assistito a un vero rovesciamento delle situazioni: per lungo tempo, fino alla metà del XIX secolo, sembrava che i problemi del mondo del lavoro fossero riservati ai politici e agli economisti, la Chiesa doveva esercitare solo le sue funzioni spirituali, contribuendo anzi a mantenere l'ordine costituito. Ora la Chiesa rivendica un altro ruolo, quello di offrire le sue riflessioni sui grandi progetti e sui grandi disegni in ordine alla costruzione del mondo, si

presenta come “esperta in umanità” e chiede che venga rispettata la dignità della persona, e in particolare la dignità del lavoratore, che rischia di essere solo una variabile dipendente dai grandi sistemi economici o dal mercato.

La *Rerum novarum* aveva rappresentato il primo vero momento di svolta; aveva valore per quello che diceva, ma ancor più per il fatto di essere stata scritta, di dichiarare con la sua esistenza che la Chiesa non poteva essere estranea ai grandi problemi dell’umanità. Lentamente si sarebbe verificata la vera modifica: il metodo deduttivo, dedurre argomenti a partire da grandi principi astratti, avrebbe lasciato il posto all’analisi, allo studio della realtà, al confronto con i problemi reali e man mano nuovi.

È quanto siamo chiamati a continuare a fare; una grande attenzione ai problemi sempre nuovi, una capacità di analisi che è frutto di conoscenza, di professionalità, di studio e di impegno; e infine un confronto con la Parola di Dio, la sola bussola che dovrebbe condurre ogni atteggiamento e ogni scelta della comunità ecclesiale. Non per imporre dei dogmi e delle verità astratte: ma per non dimenticare che per il credente i documenti ecclesiali sono un’indicazione preziosa, ma sono, come tutto ciò che è storico, momentanei e modificabili; ciò che resta è la Parola di Dio.



Il lavoro oggi in Italia

Prof. MAURIZIO AMBROSINI

Sociologo, docente di metodologia della ricerca sociale presso l'università di Genova

Ricompone in un'immagine unitaria il lavoro che cambia è impresa sempre più ardua. Frammentazione, diversificazione, terziarizzazione, ma anche persistenza e riproduzione di vecchi spezzoni del mondo del lavoro (l'artigianato, l'agricoltura, l'edilizia, il piccolo commercio...) rendono sempre più impervio l'obiettivo di presentare linee di tendenza univoche. Anzi, il mondo del lavoro italiano è forse il più differenziato nel complesso dei paesi a sviluppo avanzato, per almeno due ragioni:



- le profonde fratture territoriali, tali per cui vi sono aree e regioni in cui manca il lavoro (e soprattutto il lavoro regolare e minimamente tutelato) e regioni in cui si avverte oggi soprattutto la mancanza di lavoratori; regioni in cui si lavora troppo, e altre in cui non si riesce a lavorare abbastanza
- l'incidenza del lavoro autonomo, galassia a sua volta molto eterogenea e composita, ma segno a sua volta della coesistenza e della commistione tra diversi stadi, figure e situazioni di sviluppo economico.

Tenterò comunque di rendere conto di alcune delle evidenze più significative, dapprima sotto il profilo dei modelli di sviluppo e poi degli aggregati professionali.

1. Le dimensioni strutturali: la transizione al post-fordismo e i modelli di sviluppo italiani

Le etichette sono sempre una forzature della realtà, e a volte una distorsione. Possono servire per fare sintesi, cercando di comprendere fenomeni diversi sotto un ombrello concettuale in grado di unificarli. Inoltre, contrapporre vecchio e nuovo è rischio-

so, si rischia di enfatizzare gli scarti e le discontinuità in una realtà sociale molto più articolata.

È comunque largamente invalso nel dibattito sul lavoro contrapporre il lavoro “fordista” che ha caratterizzato larga parte del secolo XX (in Italia, lo sviluppo post-bellico) ad un nuovo assetto che viene spesso definito con il termine abbastanza vago e indeterminato di post-fordismo (cfr. *Accornero*, 1998; *Lodigiani*, *Martinelli*, 2002).

Lo schema seguente contrappone in forma stilizzata i due modelli.

Tab.1. *Modelli occupazionali a confronto*

	<i>Modello occupazionale fordista</i>	<i>Assetti post-fordisti</i>
Luoghi fondamentali dell'occupazione	Centralità della grande fabbrica.	Frammentazione del sistema produttivo, terziarizzazione.
Composizione della forza lavoro	Omogeneità socio-professionale: rilevanza del lavoro dipendente (in particolare, operaio).	Diversificazione socio-professionale: sventagliamento verso l'alto e verso il basso.
Rapporti di lavoro	Rapporti di lavoro standard: dipendente, a tempo pieno, a durata indeterminata.	Crescita del lavoro atipico; nuove forme di lavoro autonomo.
Conservazione e sviluppo dell'occupazione	Relativa sicurezza occupazionale, linearità dei percorsi formazione-lavoro, carriere nell'ambito dei mercati interni del lavoro.	Minore sicurezza, maggiore mobilità, frastagliamento dei percorsi di accesso al lavoro e delle carriere successive.
Diritti sociali	Garanzie dello Stato sociale.	Riduzione della copertura dello Stato sociale, transizione verso un welfare mix.

Un dato di particolare rilievo in questo nuovo contesto è il declino della responsabilità sociale dell'impresa, che si dispiegava soprattutto in sistemi economici relativamente protetti dalla competizione internazionale. L'impresa che si è imposta negli anni '90 è quella *lean and mean*, all'americana (“snella e malvagia”), capace di licenziare anche quando i bilanci sono in attivo per “accrescere il valore per gli azionisti”, considerati l'unico punto di riferimento per

le scelte aziendali. Ma non sempre i cinici hanno partita vinta, e soprattutto non vedono lontano. Un fondamentale articolo comparso in America cinque anni fa sul *downside* del *downsizing* ha dimostrato, sulla base dei risultati di molte ricerche, che le imprese che hanno ridotto drasticamente il personale hanno raccolto in molti casi risultati economici deludenti, o comunque lontani dalle aspettative (Kets de Vries M., Balazs K. 1997). D'altro canto, l'adattamento ad una *downsizing way of life* è stato il difficile passaggio che hanno dovuto affrontare, per la prima volta, parecchi colletti bianchi, quadri e dirigenti, e probabilmente situazioni analoghe si ripresenteranno.

Tentiamo però di disaggregare questa immagine del mondo del lavoro post-fordista e di applicarla al nostro paese, proponendo una mappa schematica dei capitalismi italiani. Riprendo liberamente e adatto a questo proposito uno spunto di Bagnasco.

- a) Il primo è il modello delle metropoli e delle medie città sviluppate. Un modello imperniato sui servizi, sulle grandi imprese (o piuttosto sulle holding finanziarie) e sui lavoratori della conoscenza, che vede l'Italia in svantaggio sui grandi paesi occidentali, ma non di meno conosce significativi addensamenti di lavoro qualificato e ben retribuito. Nella città maggiori e più dinamiche si concentrano i servizi qualificati che hanno un'importanza strategica per le economie sviluppate, dalla finanza alle ricerche di mercato, dal trattamento dei dati alla ricerca scientifica, dalla comunicazione alla pubblicità. Ma si trovano anche molte occupazioni modeste e spesso precarie, che supportano la vita quotidiana del resto della popolazione: collaboratrici domestiche e lavoratori delle pulizie, custodi di edifici e addetti alla sicurezza, commesse e cassieri, baristi e cameriere, e tanti altri. Soprattutto le metropoli illustrano vividamente questi due volti dell'economia dei servizi, con la convivenza di strati professionali ad alta qualificazione e ad alto reddito, e la parallela crescita di varie categorie di lavoratori manuali dei servizi (Sassen, 1997). Il lavoro ricco ha bisogno di lavoro povero (Ambrosini, 2001).
- b) Il secondo modello (il "secondo capitalismo" italiano) è quello dell'industria diffusa, quel modello che invece segna un vantaggio competitivo del nostro paese nel panorama occidentale, e che viene spesso identificato con il caso del Nord-Est, ma la cui portata è più diffusa: altri hanno parlato di "dorsale adriatica" o di "terza Italia". È il modello dei distretti industriali specializzati, delle piccole imprese competitive e spesso innovatrici, oggi persino delle cosiddette "multinazionali tascabili". Figure sociali come quella dell'artigiano, e in generale dei lavoratori autonomi, in parte si conservano e in parte si rinnova-

no, restando comunque fondamentali per la vitalità delle economie locali, oltre che un punto di riferimento essenziale per i progetti di mobilità sociale delle classi subalterne. Inoltre, qui il lavoro operaio (e tecnico) non ha mai smesso di essere rilevante, anche se differenziato all'interno tra profili diversamente qualificati.

Se oggi gli esponenti del mondo imprenditoriale invocano flessibilità nella regolazione dei rapporti di lavoro, i loro colleghi delle aree-sistema dinamiche hanno piuttosto il problema opposto: garantirsi la "fedeltà" e la stabilità dei lavoratori, attratti dalle offerte del "mercato". Mancano lavoratori manuali, mentre non sempre è sufficiente la domanda di lavoro intellettuale, rispetto ad un'offerta più scolarizzata e femminilizzata del passato, portatrice di aspettative diverse da quelle della fabbrica o dell'officina artigiana. E la coesione sociale, l'etica del lavoro, della famiglia e del risparmio, il tessuto di valori condivisi, che hanno contribuito ad alimentare sotto il profilo culturale questo modello di sviluppo, sono oggi minacciati proprio dal successo economico, dal benessere raggiunto, dalla diffusione di nuovi stili di vita e di consumo.

- c) Il terzo è il modello dello sviluppo difficile di aree ancora importanti del Mezzogiorno. Qui impiego pubblico, commercio al dettaglio, varie combinazioni di turismo, agricoltura, edilizia hanno ancora un ruolo trainante, anche se qua e là si sviluppa l'industria moderna, esportata dai primi due modelli (penso alla Fiat di Melfi e alle aree di piccola impresa dell'Abruzzo e della Puglia). L'economia sommersa ha qui un ruolo strutturale importante, se è vero – come ha notato in modo particolare Meldolesi – che esistono interi distretti industriali fantasma e prosperano attività come quella della produzione di marchi contraffatti. Qui il problema è quello della penuria di "buon" lavoro, regolare, tutelato, capace di conferire senso, identità e prospettive, a persone a loro volta più istruite, tutelate dalle famiglie di origine, e con aspettative più elevate del passato. Semmai, relativa abbondanza di lavoro sommerso e precario, protezione familiare, spezzoni di assistenza, attesa del posto garantito nell'impiego pubblico, contribuiscono a costruire delle alternative tutt'altro che irrazionali al trasferimento al Nord per occupare posti di lavoro operaio o manuale.

2. Alcune figure emblematiche del mondo del lavoro italiano contemporaneo

Cerchiamo ora di collocare all'interno di questo scenario differenziato alcune figure emblematiche del mondo del lavoro italiano di oggi

1. I lavoratori della conoscenza

Una componente sempre più rilevante del mondo del lavoro è quella dei cosiddetti “*lavoratori della conoscenza*” (*knowledge workers*), termine coniato da Drucker (1993) e ripreso in Italia da Butera (1997): un’area certamente non omogenea, in cui si affiancano tecnici e giornalisti, insegnanti e informatici, ricercatori e professionisti. Sono figure tipiche soprattutto del primo modello di capitalismo presentato al punto precedente, quello delle metropoli inserite nella competizione globale.

In generale, si è verificata una spinta verso l’alto nei livelli professionali, con la crescita delle posizioni impiegate e dirigenziali a discapito di quelle operaie. In Italia, secondo i dati diffusi dall’ISTAT, tra il ’93 e il ’99 i dirigenti d’azienda sono aumentati del 24,7%; le professioni definite “di elevata specializzazione” (esclusi medici e docenti) del 44,2%; le professioni intermedie, di tipo tecnico, del 14,3%. Per contro, il personale non qualificato è diminuito del 12% (con un -20,2% per l’industria, a cui si contrappone un +4% nelle vendite e in altri servizi); anche l’aggregato piuttosto eterogeneo formato da “artigiani, operai specializzati, agricoltori” registra un decremento del 15,4% (ISTAT, 2000).

Per i lavoratori della conoscenza, il punto di riferimento è rappresentato più dalla comunità professionale che dall’impresa a cui sono eventualmente legati da un contratto di lavoro dipendente, e le modalità di organizzazione dell’attività e di erogazione della prestazione si avvicinano in molti casi a quelle delle libere professioni: più che l’orario, conta il risultato, più che lo sforzo la competenza professionale, più che la dipendenza gerarchica la capacità di organizzarsi e di cooperare.

Specialmente per queste fasce professionali, nell’economia privata il contratto implicito tra impresa e lavoratore comporta anche maggiore responsabilità, coinvolgimento e mobilitazione delle capacità di chi lavora ai diversi livelli. Inoltre, la cesura tra lavoro e tempo libero si offusca: la frequenza di viaggi e trasferte, il dovere di essere reperibili, la necessità di aggiornarsi, l’obbligo di mantenere contatti con le reti professionali di riferimento o con ambienti sociali comunque rilevanti, finiscono con il creare molteplici situazioni in cui “non si stacca mai” (Deaglio, 2000). Vale in modo particolare per loro l’osservazione secondo cui oggi il lavoro comporta “meno alienazione e più stress”.

Variamente intrecciata con la conoscenza, un’altra caratteristica emergente del lavoro di oggi è la componente *relazionale*, esaltata in modo particolare dallo sviluppo dei servizi e collegata con la femminilizzazione del mondo del lavoro. Per un numero crescente di persone lavorare significa trattare con dei clienti, comunicare con il pubblico, prendersi cura dei bisogni o dei problemi di altre persone. Questa dimensione del lavorare implica la valorizzazione di ca-

pacità relazionali e comunicative, a volte di empatia con la situazione di chi domanda un servizio o un aiuto. Induce però anche nuove forme di stress: la simulazione di emozioni e stati d'animo che il lavoratore non prova, ma che sono richiesti dalla situazione di trasparenza in cui il suo lavoro si svolge, a diretto contatto con il pubblico esterno (Scott, 1994).

Non va dimenticato però che il lavoro di servizio o di cura è molto differenziato, e può spaziare dal prestigio del grande chirurgo all'umile occupazione della collaboratrice domestica. Sussumere tutti questi lavori in un unico paradigma "relazionale", facendone il tratto distintivo del lavoro di oggi, può condurre a semplificazioni fuorvianti.

2. *Le donne istruite*

Credo che globalmente nella pastorale del lavoro la tematica del lavoro femminile sia stata finora un po' trascurata. Ricordo soltanto un convegno di qualche anno fa, organizzato insieme alla pastorale familiare e al Forum delle famiglie, in cui ho avuto occasione di parlare dell'argomento in un contesto però in cui il tema era quello, più tradizionale, del rapporto tra famiglia e lavoro.

L'aumento della partecipazione femminile è una delle maggiori trasformazioni del nostro mercato del lavoro, e basterebbe da solo a fare giustizia di tutte le teorizzazioni sulla perdita di importanza del lavoro nella vita sociale contemporanea. Tuttavia, nel nostro ambito mi pare serpeggi ancora una visione un po' pauperistica e colpevolizzante (non di rado abbracciata dalle donne stese, quasi che debbano scusarsi di fronte alla Chiesa o alla società per andare a lavorare, anziché restare a casa a badare ai figli): il doppio reddito come necessità, per far fronte ai costi della vita, e non come scelta consapevole e voluta.

Cerchiamo di comprendere meglio questi fenomeni. Il tasso di attività femminile, per la fascia di età 15-64 anni, era del 41,9% nel 1993 ed è arrivato al 47,3% nel 2001, mentre il tasso di occupazione ha raggiunto il 41,1% (Istat, 2002). Presto oltre la metà delle donne in età attiva saranno presenti nel mercato del lavoro. Tra l'altro, la crescita dell'occupazione è più cospicua proprio nelle classi d'età centrali, quelle più problematiche dal punto di vista dei compiti familiari (nascita dei figli e necessità di accudimento). Osserva l'ISTAT: "È dunque mutato il modello di partecipazione al lavoro delle donne. Mentre in passato iniziavano a lavorare in giovane età e il lavoro veniva visto per lo più come un'esperienza transitoria, oggi iniziano in età più avanzata, nel momento in cui le generazioni precedenti già cominciavano a uscire dal mercato, e manifestano una maggiore determinazione a non abbandonare il lavoro in futuro" (2002, p.130).

Ancora più interessante è però la distribuzione secondo il titolo di studio, perché consente di problematizzare la visione pau-

peristica prima ricordata. Si nota infatti una relazione diretta tra il livello di istruzione e il tasso di attività. Dopo i 30 anni di età, sono sul mercato del lavoro l'80% delle donne laureate, i 2/3 delle diplomate, il 43% delle donne con licenza media e meno del 20% delle donne con licenza elementare o nessun titolo. Per una donna, proseguire negli studi "anticipa una volontà di partecipazione al lavoro che avrà modo di manifestarsi appieno solo ad anni di distanza" (ISTAT, 2002: 132). Sono pertanto le donne socialmente più avanzate quelle che lavorano di più, con più determinazione e continuità, non le più marginali e presumibilmente bisognose di integrare il reddito familiare.

I problemi più evidenti, per le donne istruite e attive, sono due: 1) la difficoltà nel conciliare lavoro e impegni familiari – data anche la delega, implicita ma cogente, di compiti di cura alle famiglie e quindi alle donne, nel modello italiano di welfare (Esping-Andersen, 2000) –; 2) l'accesso molto impervio alle carriere dirigenziali, nonostante il crescente sfondamento in professioni tipicamente maschili, come quella di medico o di magistrato.

3. *Gli operai e i lavoratori manuali*

Un fenomeno abbastanza clamoroso del mercato del lavoro italiano è l'emarginazione culturale e simbolica del lavoro operaio. Il declino strutturale è di certo un processo da lungo tempo avviato. Il ridimensionamento politico è pure evidente, dopo la stagione ideologica della "centralità della fabbrica". L'innalzamento tendenziale dei livelli di qualificazione del lavoro, e quindi del grado di istruzione e formazione richieste è indubbio. Ma il dato che colpisce è la rimozione del fatto che in Italia circa 7 milioni di lavoratori sono tuttora classificati come operai (quasi 4 milioni nell'industria, un po' meno di tre nei servizi, mezzo milione in agricoltura): questo fenomeno passa quasi inosservato, nei media, nella discussione politica, nella produzione culturale. Anche la ricerca sulla condizione operaia si è molto rarefatta, tranne casi di punta come quello della Fiat di Melfi, e noi oggi sappiamo poco delle grandi diversità che oggi attraversano il lavoro operaio, in cui antico e nuovo, fatica fisica e nuove tecnologie, rischi per l'incolumità e attività qualificate, convivono e si sovrappongono con contrasti ancora più stridenti del passato.

Il lavoro manuale dunque non è scomparso. Si è fatto meno visibile e meno garantito, incide meno sull'occupazione complessiva, si è in parte trasferito nei servizi. È più disperso e frammentato, si svolge sempre meno in orari standard, ha perso terreno nella dinamica delle retribuzioni. La sua distanza retributiva dalle posizioni di vertice si è notevolmente allargata. Anche il lavoro manuale è molto stratificato: le distanze tra un manutentore di macchine utensili altamente sofisticate e un addetto alle pulizie con un contratto

di poche ore alla settimana sono molto profonde. Ma è come se nell'immaginario collettivo il lavoro operaio fosse schiacciato verso il basso, assimilato alle sue componenti più povere e dequalificate.

La rimozione culturale del lavoro operaio si rivela specialmente nei processi di reclutamento. Nonostante i lamenti degli imprenditori, i giovani e le famiglie in larga maggioranza fanno scelte nette e irreversibili, all'insegna del rifiuto della fabbrica e del lavoro manuale. Le piccole dimensioni delle imprese italiane, offrendo pochi posti di supervisore o caporeparto, rendono più ardue e meno appetibili le carriere interne. Per un giovane, magari diplomato, partire come operaio per scalare i gradini di un'ipotetica carriera aziendale è molto spesso semplicemente impossibile. E rivendere altrove, dopo qualche anno, le proprie competenze, è molto più complicato e meno conveniente, giacché un'esperienza come operaio svalorizza il titolo di studio acquisito.

D'altronde, l'abbandono della scuola per un'accettazione precoce di opportunità di lavoro operaio abbondanti in molte economie locali, comporta altri rischi: quelli di percorsi lavorativi frammentari e non qualificanti, che non consentono un'effettiva formazione di competenze e rischiano di essere pagati in età adulta con precarietà e difficoltà occupazionali.

Anche il lavoro manuale ha poi una specificità di genere, soprattutto quando si sposta verso i servizi. Tra le occupazioni in crescita, troviamo anche quelle degli addetti alle pulizie, del personale di assistenza, degli inservienti dei fast-food o delle tavole calde. E anche nuove occupazioni non classificate statisticamente tra quelle operaie, come gli addetti ai call-center, non hanno molto di diverso dalla monotonia e ripetitività dei vecchi lavori della fabbrica fordista. Questi lavori manuali ed esecutivi del terziario sono spesso femminili e comportano orari ridotti e atipici. Sono lavori che possono andare bene in età giovanile, per finanziare le vacanze e mantenersi agli studi, oppure in una fase di transizione, ma se si protraggono a lungo possono produrre un'impaludamento preoccupante nelle aree più deboli e malpagate del sistema occupazionale.

4. I lavoratori autonomi

La contrazione del lavoro autonomo (extraagricolo) si è arrestata nel complesso delle economie occidentali, e pur con andamenti contrastanti si segnala nell'area OCSE una ripresa del lavoro indipendente. Questo aspetto è particolarmente interessante, perché rovescia una tendenza secolare: "La modernizzazione di un sistema economico era tradizionalmente associata all'espansione delle grandi organizzazioni produttive a spese delle attività indipendenti e delle piccole imprese su base familiare. Sino a poco oltre al metà degli anni Settanta continua il processo di 'salarizzazione' dei lavoratori; poi questa tendenza secolare si arresta con singolare sin-

cronismo in quasi tutti i paesi avanzati e in molti gli occupati non alle dipendenze tendono a crescere anche in termini relativi” (Reyneri, 1996: 271).

Il caso italiano riveste una particolare importanza all’interno del mondo sviluppato: il tasso di lavoro autonomo si aggira sul 28,4% (dato ISTAT 1999), ed è di gran lunga il più elevato, più che doppio di quello americano, tedesco o francese. Nel nostro paese, 5.869.000 lavoratori indipendenti (di cui più di 5.000.000 non agricoli) si aggiungono a 14.823.000 dipendenti, rendendo quanto mai variegato ed eterogeneo il panorama complessivo dell’occupazione e degli interessi dei lavoratori.

Proporre un’immagine unificante di questa galassia sarebbe impossibile e fuorviante. Si può certamente riscontrare un’area di lavoro indipendente che è tale solo formalmente (per es., in edilizia, nel contoterzismo dell’abbigliamento, tra i soci-lavoratori delle cooperative, ecc.), così come è sempre esistito (specialmente al Sud) un lavoro autonomo marginale e di rifugio, rispetto alle difficoltà di ingresso nel lavoro dipendente stabile. Si può anche pensare che vari fattori di contesto, dalla vitalità dei sistemi di piccole imprese alle rigidità del mercato del lavoro, fino al lassismo fiscale e agli interessi politico-clientelari, abbiano in vario modo favorito la sopravvivenza e la riproduzione del lavoro autonomo.

Ma credo che una spiegazione almeno complementare vada ricercata sul versante dell’offerta di lavoro. Passare al lavoro indipendente è stata la strategia fondamentale di mobilità sociale per milioni di lavoratori delle classi subalterne. Rimpiazzare dal basso anziani artigiani e commercianti senza eredi, mettersi d’accordo con il datore di lavoro per entrare nella catena della subfornitura, investire i risparmi per aprire un negozio o un laboratorio con il proprio nome, hanno rappresentato molle fondamentali e persistenti di un’offerta di lavoro indipendente che ha alimentato dal basso il modello di sviluppo italiano.

L’antropologia del lavoratore autonomo è ancora in larga parte da scoprire, e scarseggiano gli studi sull’argomento. Possiamo almeno notare che questa figura sociale si differenzia profondamente dal lavoratore “industriale” che conosciamo e riattualizza diversi tratti premoderni del rapporto tra persona, lavoro e società:

- azienda e casa tendono spesso a sovrapporsi o ad essere strettamente contigue, e il passaggio dall’una all’altra sfera non è necessariamente segnato da uno stacco netto;
- così pure, la famiglia è spesso variamente coinvolta nell’attività aziendale, non solo attraverso la figura giuridica del coadiuvante familiare, ma in molteplici forme, occasionali o strutturate;
- anche il tempo di lavoro tende a dilatarsi e a erodere, nella maggior parte dei casi, gli spazi della socialità e del tempo libero;

- l'identità lavorativa è pervasiva e spesso totalizzante, si configura come il perno dell'esistenza, lascia ben poco spazio ad altri interessi e appartenenze;
- la partecipazione politica, associativa e anche ecclesiale ne risente: i lavoratori autonomi si sentono sottorappresentati e scarsamente tutelati, ma sono poco capaci di organizzarsi e di svolgere un ruolo attivo nel rendere più visibile e legittimata la loro funzione sociale e nella costruzione delle decisioni che li riguardano;
- la rilevanza del rischio, anche se consapevolmente accettato, e della carenza di reti di tutela esterne accentua la dimensione del contare solo sulle proprie forze e induce a vedere le istituzioni pubbliche come estranee e avverse, fonti di vincoli e di costi inutili, parassitarie nei confronti del lavoro produttivo di chi rischia e intraprende.

5. I lavoratori atipici

Le due novità più discusse del mercato del lavoro italiano degli ultimi dieci anni sono la crescita del lavoro definito "atipico" e il ricorso al lavoro immigrato.

Per quanto riguarda il primo fenomeno, si sconta anzitutto un problema di definizione: sotto l'ombrello dell'atipicità possono rientrare situazioni molto diverse, dal lavoro interinale, al part-time, ai contratti a tempo determinato, alle collaborazioni coordinate e continuative.

Si può affermare, in termini generali, che nel mercato del lavoro italiano la spinta ad un impiego più flessibile del fattore lavoro (flessibile nel senso di pieghevole alle esigenze economiche aziendali e disponibile a seguire le oscillazioni della domanda) si è scaricata soprattutto sui lavoratori che entrano nel mercato. Il lavoro temporaneo riguarda 1.530.000 persone (+22,5% rispetto al 1998); il lavoro interinale è arrivato a coinvolgere 472.000 lavoratori; le collaborazioni coordinate e continuative interessano ormai 1.889.000 soggetti, con un incremento del 27,6% rispetto al 1998 (*Censis*, 2001). L'ISTAT stima che nel complesso il lavoro atipico, nelle sue varie forme, anche parziali, riguardi nel 2000 il 23,4% del complesso dei lavoratori, con un incremento del 5,4% rispetto al 1996.

Il panorama del mondo del lavoro è diventato quindi senza dubbio più articolato e multiforme, anche sotto il profilo degli istituti contrattuali, delle forme di tutela, della stabilità del rapporto.

Sotto il profilo interpretativo, molto è stato scritto. Il lavoro atipico e sub-tutelato è stato assunto come caso esemplare delle incertezze e precarietà della nostra epoca, della "solitudine del cittadino globale" (Bauman), dell'identità debole e senza radici dell'"uomo flessibile" di Sennet, dell'inquietudine della società del ri-

schio descritta da Beck. C'è indubbiamente del vero in queste visioni, ma anche una lettura preconfezionata e parziale. Per esempio, l'idea che la precarietà sia sempre subita, e non scambiata con l'accesso a posizioni professionali più qualificate e promettenti di tanti lavori fissi e tutelati, ma insipidi e poveri di prospettive.

Quanto ai dati, prima di correre ad affrettate conclusioni circa la fine del lavoro stabile e la formazione di una classe sociale di precari senza speranza, bisognerà ricordare che il 40% circa dei rapporti di co.co.co. si riferiscono ad amministratori di società e di condomini; che un'altra fetta è rappresentata da consulenti professionalmente qualificati che lavorano per più committenti; che poi si trovano studenti universitari e giovani in transizione, che nelle collaborazioni vedono opportunità di conciliazione tra studi e lavoro, oppure di professionalizzazione nelle prime fasi di un percorso di carriera. infine, si riscontrano certo anche situazioni di effettivo precariato, di uso di contratti co.co.co. in luogo di regolari assunzioni: sono i casi in cui i collaboratori lavorano per un solo committente, hanno orari e vincoli simili a quelli dei dipendenti, ma senza le relative tutele; oppure lavorano in maniera intermittente, con rapporti brevi e intervallati da periodi di disoccupazione, senza poter accumulare consistenti esperienze professionali.

Anche l'incertezza occupazionale del lavoro atipico tende a stratificarsi in base al genere, come notano Lodigiani e Martinelli (2002) riprendendo diverse ricerche straniere sull'argomento. Poiché il lavoro atipico sembra consentire alcune forme di ricomposizione tra lavoro e attività extra-lavorative, esso tende infatti a interessare generalmente più le donne degli uomini, con la conseguenza che a una polarizzazione di posizioni lavorative individuali più o meno garantite si affianca una crescita della stratificazione lavorativa di genere (e, talvolta, di tipo generazionale).

L'aspetto su cui i lavori atipici possono aiutarci a riflettere riguarda proprio la costruzione di nuove forme di tutela, più capaci di sostenere il lavoratore nel mercato, ossia nei cambiamenti e nei passaggi critici che un contesto economico più mobile e competitivo comporta. Le questioni dell'occupabilità, della formazione permanente, delle indennità di disoccupazione, delle politiche attive del lavoro sono rese più urgenti, ma non sono certo limitate all'area del lavoro atipico. Così pure la necessità di immaginare nuove forme di rappresentanza per i lavoratori che non rientrano nelle categorie tradizionali, su cui i sindacati confederali stanno muovendo i primi passi.

6. *Gli immigrati*

L'altra novità destinata ad aggiungere complessità al mondo del lavoro e tale da porre domande radicali sul rapporto tra lavoro, società e cittadinanza è rappresentata dal lavoro immigrato. Questo

fenomeno attraversa, anche se con intensità e modalità in parte diverse, tutti e tre i modelli di capitalismo italiani (Ambrosini, 1999, 2001). Colf, assistenti degli anziani e lavoratori del basso terziario nel capitalismo metropolitano; operai nelle fabbriche dell'industria diffusa; braccianti agricoli, precari dell'edilizia e dell'industria turistica, e ancora colf negli interstizi, per lo più sommersi, del mercato del lavoro meridionale. In comune hanno l'adattabilità, la disponibilità ad accollarsi i lavori più umili e ingrati, quelli che potremmo definire i lavori delle tre P: precari, pesanti, penalizzati socialmente.

È difficile fornire delle cifre, data la fragilità delle basi statistiche e la diffusione del lavoro irregolare. Si stima comunque che lavorino regolarmente in Italia 600-700.000 immigrati stranieri. In alcune occupazioni, come quella di colf, in diverse province, come Milano e Roma, il 70-75% delle posizioni contributive regolari si riferisce a lavoratori (più comunemente, lavoratrici) immigrati. Anche in nuovi spazi, come il lavoro interinale, l'ISTAT ha recentemente scoperto che il 10% dei lavoratori sono immigrati.

Si parla in proposito di "etnicizzazione" del mercato del lavoro, ossia della coincidenza tra occupazione e provenienza nazionale, in varie nicchie povere del mercato del lavoro. Il rischio è quello della diffusione di stereotipi razzializzanti, che associano le persone di una certa origine a un determinato lavoro (a Milano, "filippina" è sinonimo di colf). Si osservano però anche evoluzioni interessanti, soprattutto in direzione dell'avvio di attività autonome, partendo anche qui dagli ambiti più ingrati e gradualmente abbandonati dalla piccola borghesia indipendente italiana.

Nel rapporto con le società riceventi, l'inserimento di lavoratori immigrati pone questioni di rilievo:

- anzitutto, gli immigrati sono "desiderati ma non benvenuti" (Zolberg): servono al sistema economico, e alle famiglie, ma sono mal accetti come vicini di casa, frequentatori degli spazi pubblici, clienti di locali per il tempo libero, residenti/utenti delle città;
- scompaginano i criteri della cittadinanza "moderna", giacché possono accedere ad una serie di diritti sociali, basati sul lavoro e sulla residenza prolungata, ma non godono dei diritti politici; questa privazione rende fragile e reversibile la stessa possibilità di fruire dei diritti sociali;
- sono accettati in quanto lavoratori subalterni e senza pretese, ma restano oggetto di richieste - implicite e a volte anche esplicite - di trattamento differenziale allorquando tentano di accedere a beni scarsi, appetiti anche dai cittadini a pieno titolo (la casa, certi diritti, il lavoro qualificato);
- ciò nonostante, a partire dal lavoro, e dall'eventuale partecipazione al sindacato, costruiscono dal basso dei processi di "cittadinizzazione", attraverso l'insediamento stabile, i ricongiungi-

menti familiari, la nascita e la scolarizzazione delle seconde generazioni, che sono destinati – lo si voglia o no – a trasformare in senso multietnico il volto delle città, dei luoghi di lavoro, delle comunità ecclesiali;

- gli immigrati pongono infine il problema delle basi della convivenza e della solidarietà sociale, soprattutto quando sono ritenuti portatori di differenze culturali inconciliabili con la società ricevente.

Va ricordato in proposito che la percezione della somiglianza, anziché di una diversità insormontabile, è solitamente il punto d'arrivo dei processi di assimilazione, anziché il punto di partenza. In America, un libro famoso di storia dell'immigrazione si intitola *Come gli irlandesi divennero bianchi* (Ignatiev, 1995)

Qualche questione da discutere

Vorrei anzitutto rilanciare un tema uscito dal dibattito della Settimana sociale di Napoli, dove si coglieva il contrasto tra un lavoro “troppo pesante, incombente, invadente. Un lavoro che succhia la vita e affanna l'anima, non lasciando più tempo ed energie per altri spazi ed esperienze di umanità”¹, contrapposto ad un altro mondo del lavoro, troppo leggero, inconsistente, volatile, che non consente di costruire progetti e dare forma alla vita. Il lavoro oggi sembra essere il privilegio e insieme la condanna delle fasce sociali e delle aree privilegiate, invece di rappresentare come un tempo il destino delle classi popolari. Controilanciare l'iperpartecipazione al lavoro dei lavoratori qualificati e delle regioni centro-settentrionali non è una questione risolvibile solo sul piano degli appelli morali. Significa ricostruire luoghi di convivialità, di partecipazione sociale, di espressione di sé, che consentano alle persone di intravedere altri ambiti in cui è possibile una realizzazione delle proprie capacità e aspirazioni di benessere. D'altro canto, rimediare alla sotto-occupazione delle aree e delle fasce deboli richiede un'intelligenza e una progettualità sociale a cui anche le comunità cristiane, con la modestia delle loro forze, devono sforzarsi di concorrere. Sarebbe bello tentare un bilancio delle esperienze locali che hanno tentato in vario modo di lanciare dei segni in questo campo: il Progetto Policoro, i gemellaggi tra le diocesi, le esperienze di informagiovani, il sostegno alle cooperative sociali per l'occupazione dei soggetti deboli... .

Mi chiedo poi se la nostra visione di lavoro e di pastorale del lavoro non abbia avuto fin qui, a volte, una piega implicitamente maschilista. Credo che si tenda ancora ad associare il lavoro alla figura del padre di famiglia, che deve mantenere la prole, pagare il mutuo

¹ Dalla Settimana sociale dei cattolici italiani, celebrata a Napoli nel novembre '99.

della casa, gestire i risparmi, e così via. Dobbiamo invece abituarci a pensare di più agli equilibri difficili, ai tempi compressi, alle tensioni, a volte alla competizione interna delle famiglie in cui entrambi i coniugi lavorano e aspirano ad una realizzazione professionale. Proporre il part-time per le donne, o il salario per le casalinghe, è senz'altro giusto e risponde ad una serie di domande sociali, ma rischia – se non si integra con altre misure e trasformazioni sociali – di riprodurre un'immagine ancillare e pauperistica del lavoro femminile. Come è emerso dalla ricerca svolta a Milano con l'ufficio di pastorale del lavoro e con numerose associazioni (*Ambrosini, Brugnattelli, 2002*), le donne in un'area sviluppata del paese manifestano una visione del lavoro, quanto a importanza e investimento esistenziale, molto prossima a quella maschile. Per esempio, il 20% lavora più di 40 ore la settimana. Ciò che difetta sono i ritorni di questo impegno, in termini retributivi e di possibilità di carriera.

Il mondo del lavoro di oggi pone poi una grande questione di natura formativa. Mantenersi aggiornati, acquisire nuove competenze, difendersi contro i rischi di obsolescenza del proprio bagaglio professionale, attraversare senza troppi danni eventuali periodi di mobilità e disoccupazione, sono imperativi attuali del mercato del lavoro che si va profilando. La formazione permanente è una risorsa fondamentale per promuovere e mantenere l'occupabilità e il miglioramento professionale dei lavoratori. Già oggi in Francia, grazie ai fondi per la formazione finanziati con contributi delle imprese pari allo 0,5% del monte salari, un terzo degli occupati sono coinvolti in attività formative.

In Italia siamo ancora lontani da questi traguardi. Nella nostra indagine milanese, oltre la metà dei lavoratori dichiara di non avere accesso, o poco, ad opportunità formative nell'ambito del suo lavoro. Questo vale anche per la metà dei diplomati e per più di 40% dei laureati e dei dirigenti. Per gli operai, anche specializzati, le risposte negative arrivano al 65%.

Nell'ambito ecclesiale, o in collegamento con esso, operano molti enti di formazione che da alcuni anni stanno allargando la propria missione verso le fasce adulte, gli occupati, i disoccupati. Credo che questo patrimonio di esperienze e progetti possa svolgere un ruolo importante nel disegnare il nuovo sistema delle tutele, e sviluppare diversi servizi personalizzati di politica attiva del lavoro: questi soggetti possono contribuire validamente a rispondere all'esigenza di approntare strumenti nuovi di tutela, più capaci di sostenere i percorsi individuali nel mercato del lavoro.

Tutela e rappresentanza sono poi le istanze che si collegano all'emergere dei lavori atipici. Le ACLI, con la loro iniziativa sulla flessibilità sostenibile, hanno colto un segno dei tempi. Aggiungerei

soltanto che prossimità, aggregazione e accompagnamento da parte delle comunità ecclesiali nei confronti di questi lavoratori, e soprattutto nei confronti dei più deboli di questa multiforme galassia, sarebbero un segno prezioso. Si tratta infatti di una condizione professionale che rischia di essere vissuta nell'isolamento e nella ricerca di vie esclusivamente individuali di miglioramento. Tutto il mondo del lavoro debole, da quello operaio, a quello immigrato, alle donne meno qualificate e tutelate, aspetta una parola di speranza. Superati o rivisti gli schemi del passato, il lavoro resta un grande campo di evangelizzazione e di promozione della solidarietà.

Dott. SAVINO PEZZOTTA, Segretario generale CISL

Credo che la relazione che è stata presentata sia stimolante, un po' inquietante e fortemente problematica da un punto di vista sindacale; perché queste trasformazioni, questi cambiamenti, che noi avvertiamo e percepiamo, difficilmente (lo dico con molta sincerità) il sindacato riesce a rappresentarli. Il sindacato italiano – parlo della mia



Organizzazione in modo particolare, ma penso di poter avere anche una visione più larga per quanto riguarda le altre – rimane un sindacato fortemente inserito nei suoi luoghi tradizionali.

Se guardo a come è composta la dimensione delle mie categorie, essendo la CISL una confederazione di sindacati, si capisce come siamo: meccanici, edili, tessili e via dicendo.

In pratica rimaniamo una rappresentanza del mondo del lavoro tradizionale e questo, probabilmente, crea alcuni problemi e molte volte ci fa sfuggire dalle situazioni e dalle dimensioni che oggi acquista il lavoro.

Però ci rendiamo conto che, veramente, i processi di cambiamento che abbiamo di fronte sono molto profondi.

La descrizione che veniva fatta dei tre capitalismi, delle modalità che questi producono e di come noi facciamo fatica ad essere per esempio nella prima dimensione, probabilmente siamo presenti nella seconda, in quella distrettuale, in modo diffuso, capillare, mentre facciamo fatica anche se siamo presenti, a essere dentro o a riorganizzare quella che è la terza, cioè quello che è il Mezzogiorno, dove il sindacato ha sue caratteristiche, ben diverse dalle precedenti.

Per cui questo è veramente un problema.

Ciò vuol dire che noi stiamo affrontando queste questioni con grande attenzione.

Personalmente sono convinto che o il sindacato, in tempi abbastanza brevi, riesce a cogliere questi mutamenti, oppure sarà costretto a seguire l'onda di una sua riduzione, magari ancora forte, magari ancora incisiva, ma debole dal punto di vista della rappresentanza.

Se aumentano i lavoratori autonomi, se aumentano i lavoratori atipici, se aumentano i coordinati continuativi, se aumenta la frammentazione del lavoro, in modo così forte come sta avvenendo io potrò continuare a rappresentare il lavoro strutturato – quello che si chiamava il lavoro operaio, il lavoro agricolo – ma lentamente la mia capacità di incidenza, di interpretazione, di valorizzazione del lavoro nella società attuale tende a diminuire.

È il problema che ha il sindacato italiano e che ha colpito e sta mettendo in discussione in modo forte i sindacati dei Paesi più avanzati, dove questi fenomeni hanno marciato in grande dimensione.

L'altra questione sulla quale noi dovremo imparare a fare i conti, quella a cui si riferiva Ambrosini in modo molto chiaro, è come cambiando il lavoro, cambia la cultura del lavoro e il rapporto tra la persona e il lavoro.

È chiaro che, nel momento che cambia il rapporto tra la persona e il lavoro, cambia il rapporto tra la persona e la rappresentanza, per esempio per uno come me che ha fatto la mia esperienza, che ha lavorato in fabbrica che cosa doveva fare se non fare il sindacalista o perlomeno associarsi al sindacato!

A uno che sta in una realtà più frammentata gli diventa molto più difficile anche perché le condizioni anche culturali del far da sé molte volte lo rendono indifferente o disattento a quella che è la forma della rappresentanza.

È questo l'altro grosso problema che noi abbiamo di fronte: cambiano le modalità delle culture, noi restiamo più aggregati a una modalità culturale di un certo tipo, facciamo fatica ad intercettare, a capire.

Quando si parlava prima della femminilizzazione del lavoro è chiarissimo che vengono stravolti anche modalità e concetti su cui noi abbiamo costruito tutta una serie di realtà e di dimensioni, di pensieri e una serie di condizioni e di modalità di lavoro.

Perché anche da parte nostra il lavoro femminile, pur con tutti gli sforzi fatti per parificarlo a quello maschile, ha però subito una visione un po' più arretrata rispetto a quella che oggettivamente tendeva a rappresentarsi.

Da questo punto di vista io credo che si sia aperto, dentro il sindacato italiano, un profondo dibattito che riguarda le modalità del suo fare e del suo agire.

Se è vero quello che si diceva prima – e io non ho dubbi che sia vero, perché la realtà è proprio questa – io comincio a chiedermi (ed è uno dei dibattiti e degli scontri all'interno del sindacato) se l'attuale modello contrattuale, centralizzato sulla dimensione nazionale è ancora un modello valido per riuscire a rappresentare le differenze che si stanno determinando, oppure se non è arrivato il tempo, pur mantenendo quei criteri di uguaglianza o di parametri (che potremmo chiamare anche per il lavoro livelli essenziali, come si fa in sanità) di definire sul livello nazionale quelli che sono i livelli essenziali di tutele, di diritti e di salario, per determinare un forte decentramento che può seguire le diverse modalità del lavoro, sia distrettuale o di altra natura che si stanno determinando.

È chiaro che il modello che abbiamo – e finché non ce n'è un altro non lo cambio – noi non riusciamo oggi a coprire o a interpretare o a garantire o a tutelare tutta una serie di novità, di modalità lavorative che si sono create. Ma non riusciamo neanche a essere autorità salariale che per un sindacato è un problema.

Se noi guardiamo quello che è successo negli ultimi anni, abbiamo sicuramente difeso quello che era il potere di acquisto dei salari, ma non siamo riusciti ad incidere su quelli che erano gli incrementi di produttività, perché il tasso di contrattazione, a livello decentrato, è estremamente basso.

Questo io credo che sia uno dei primi problemi.

Il secondo problema riguarda le tutele; In questi giorni c'è tutto il dibattito sull'articolo 18 che riguarda proprio le tutele.

Se è vera la descrizione che stava facendo Ambrosini, di questa frammentazione, di questa riarticolazione del lavoro, il problema nostro è: le tutele le manteniamo ancora legate solo ed esclusivamente alla dimensione di impresa o bisogna incominciare a creare delle tutele che stanno nella società? E che pertanto le persone abbiano, rispetto agli elementi di incertezza, di insicurezza, gli strumenti di accompagnamento dentro la flessibilizzazione del mondo del lavoro e del mercato del lavoro?

Perché altrimenti noi riusciamo a mantenere delle tutele nel mondo strutturato; ma se non ci spostiamo sull'area del sociale, se non spostiamo le tutele nell'arco della società, probabilmente rimaniamo a tutelare alcuni e non a tutelarne altri.

In questo senso, quando stiamo ragionando di ammortizzatori sociali, vuol dire che lentamente, ma progressivamente, si sta tentando di costruire un modello di garanzie, di tutele che sta dentro la dimensione meno legata alle imprese, ma più legata a quella sociale, cioè il pensare a un nuovo stato sociale che abbia dentro anche degli ammortizzatori sociali che consentano alle persone che perdono il posto di lavoro di essere accompagnate, anche con sussidi di

gnitosi, da un lavoro ad un altro in modo che la persona non si senta abbandonata a dover fare da sé.

Per cui l'intreccio tra sussidio, formazione e inserimento – e pertanto con una modalità di collocamento non più solo ed esclusivamente statale, ma un collocamento che veda anche il ruolo e la funzione delle parti sociali – diventa, da questo punto di vista, un nuovo modo di tutelare le persone, dentro una realtà che diventa sempre più frammentata.

Questi sono i discorsi del confronto e della trattativa che sono presenti oggi; certo che siamo solo all'inizio.

La stessa questione vale per quanto riguarda i diritti.

Possiamo pensare che per tutti questi lavoratori, che stanno al di là della nostra rappresentanza oggi, sia possibile fare solo una traslazione dei diritti costituiti su una dimensione del lavoro di un certo tipo oppure bisogna ripensare ad una adattabilità: nuovi lavori, nuovi diritti e nuove tutele? Che è il tema dello statuto dei lavori.

Si può estendere lo statuto dei lavoratori a tutti? Io ho qualche dubbio.

Ma si possono creare nuove tutele per gli atipici, i non coordinati continuativi, cioè un'adattabilità sulla dimensione nuova del lavoro? Questo dovrebbe essere il compito che noi assegniamo ad una nuova formulazione, che è appunto questa di uno statuto dei lavori che moduli le tutele sulle differenze che si sono determinate.

Questi, secondo noi, sono i processi che vengono avanti e sui quali la strategia del sindacato deve avere una capacità di adeguamento, ma deve avere anche la capacità di assumersi una responsabilità.

Se io penso alla polemica aperta sugli enti bilaterali: è possibile che alcune funzioni di tutela, di garanzia e anche di assistenza, di mutualità, in una fase di indebolimento dello stato sociale, vengano riassunte dal sindacato e dai propri interlocutori per poter dare al lavoratore quelle garanzie necessarie, così come avviene in edilizia?

Perché in edilizia, un mondo che è sempre stato frammentato abbiamo definito tutta una serie di garanzie e di tutele che non dà lo Stato, ma che danno gli enti bilaterali? Che sono la mutualità, la disoccupazione...

Io credo che per tutti questi nuovi lavori così frammentati, diversificati, la creazione di enti bilaterali che siano in grado di dare forza e rappresentanza a questi lavoratori che altrimenti non l'avrebbero, che siano in grado di fornire servizi e accompagnamento, che siano in grado di dare nuove tutele, diventa una sfida in avanti, non un elemento di parastatalismo che è al di là e al di fuori di ogni concezione sindacale o almeno di quella che noi rappresentiamo.

È appunto perché siamo in una fase della novità che bisogna incominciare a sperimentare e a rischiare alcune cose. Altrimenti

veramente noi ci rassegniamo ad una dimensione che è quella sicuramente della nicchia; ma se rappresentiamo solo la nicchia e non abbiamo il coraggio di entrare nei campi nuovi, anche con qualche rischio, alla fine dimentichiamo che una grande maggioranza di lavoratori non saranno né garantiti, né tutelati.

Poi esiste tutto il problema del lavoro autonomo occorre stabilire se lo devo garantire e tutelare come sindacato o se lo devono garantire o tutelare gli altri.

Il problema è che oggi la maggioranza di questo lavoro autonomo non né garantito, né tutelato, né da me come sindacato, né dalle associazioni altre, perché sono tutte strutturate in una certa dimensione.

Anche in queste fasi di scontro, di lacerazione, di confronto, diventa perciò estremamente difficile avere e utilizzare solo degli schemi.

Il problema nostro è se il sindacato ha il coraggio di fare delle nuove sperimentazioni, di mantenere all'interno di questo modello i rapporti tra la rappresentanza e la politica che è il problema vero di questi tempi. Mi rendo conto che fare il sindacato ai tempi del consociativismo – uso una parola brutta, perché così almeno ci capiamo – però era chiaro che a quei tempi c'era uno scambio politico fra chi doveva governare e chi era escluso dal governare e che, molte volte, questo scambio passava anche attraverso alcune cose che portavo a casa io.

Con il sistema bipolare il rapporto cambia profondamente perché non ho più questi elementi di mediazione.

Il mio diventa sempre più un confronto diretto con chi ha il potere, e magari ne ha tanto, e può mettere in discussione tutta una serie di cose.

La scelta che ha di fronte, anche in questo caso, è come decide di rapportarsi con la dimensione della politica. Devo stabilire se divento un sindacato di opposizione o se mantengo la mia dimensione partecipativa.

Credo che noi stiamo veramente in questa fase sia dal punto di vista di chi rappresentiamo e come li rappresentiamo sia dal punto di vista delle nuove tutele e di come le definiamo, sapendo che non le potremo più definire tutte dentro alla fabbrica o al lavoro agricolo, ma che le dovremo definire dentro a una modalità più sociale.

Noi abbiamo scelto di andare a un confronto, di vedere se dentro di esso riusciamo a rompere sul terreno delle nuove tutele, aprire un percorso sullo Statuto dei lavori; trovare anche una mediazione onorevole su alcuni aspetti, mi riferisco all'articolo 18, facendo una sperimentazione temporale e reversibile per quanto riguarda la crescita delle dimensioni delle aziende e pertanto non to-

gliando la giusta causa, ma ragionando sul reintegro e sulla necessità, per le aziende che crescono, di avere tutti i diritti sindacali.

Chi tutela i lavoratori è la rappresentanza, è la possibilità di costruire e di fare sindacato, poi le leggi sono un supporto necessario e utile.

Se noi riusciamo a trovare un modo per uscire da questa cosa mantenendo – io sono convinto che debba essere mantenuto per le aziende, per le imprese strutturate e normali – quelle che sono le tutele che oggi hanno le imprese con più di sedici dipendenti non possano essere toccate, né per quelli che ci sono né per quelli che arriveranno.

L'unica via è capire se siamo in grado, attraverso una acquisizione di un percorso, di nuove tutele, di nuovi sussidi per la disoccupazione, di nuovi ammortizzatori sociali, di aprire un confronto sullo statuto dei lavori, e poi trovare quella che può essere una mediazione onorevole che consente – in un arco di tempo definito – di capire se veramente alcune cose sono un ostacolo alla crescita occupazionale, alla dimensione di impresa oppure chiudere questa partita per sempre.

Nel frattempo, però, occorre lavorare per determinare quelle che sono le nuove condizioni di tutela e di garanzia per il lavoro.

È una strada difficile, sicuramente. È più facile organizzare dopo uno sciopero generale un altro sciopero generale e poi domani un altro sciopero generale ancora.

Ma se il sindacato non è un soggetto di contrattazione e di mediazione, alla fine che cosa ci resta?

Ecco perché noi stiamo vivendo queste giornate con fatica, ma avendo presente benissimo quali sono i processi e i cambiamenti che abbiamo di fronte e, come dentro questi processi e questi cambiamenti, quello che dobbiamo fare veramente in modo da salvaguardare la capacità negoziale e di rappresentanza che il sindacato ha.

Personalmente continuo a rimanere convinto che l'unica garanzia che ho per definire nuove tutele sia mantenere alta la dimensione della rappresentanza.

Perché il giorno in cui il lavoro perderà la rappresentanza o la sua rappresentanza diventa subordinata ad altri progetti, credo che noi faremo più fatica a affrontare le questioni di cui abbiamo parlato nel corso della mattinata.

Bisogna allora guardare al nostro dibattito interno con molta laicità – il termine mi sembra giusto detto in questa sede – e con molta attenzione, sapendo che anche nel sindacato non c'è nessuno che possiede la verità.

Almeno a me hanno insegnato che noi la verità non la possediamo, ma dobbiamo, rispetto ai problemi che si sono posti, tentare di sperimentare e tenere radicato un riferimento ad alcuni valori, sapendo che l'obiettivo finale è quello di mantenere costantemente

forte la dimensione di un sindacato partecipativo, non oppositivo che è in grado di far crescere quelli che lui rappresenta.

Certamente bisogna che io cambi e sono convinto che il sindacato deve cambiare profondamente, ma probabilmente sia dal punto di vista dei suoi strumenti contrattuali, sia da quello della sua forma di rappresentanza.

Perché se io non riesco a intercettare i nuovi lavori, se non riesco a intercettare questo pulviscolo che si crea, se non riesco a capire che cosa significa tutto ciò anche dal punto di vista umanitario difficilmente riesco a rappresentare i loro bisogni adeguatamente.

Provate a pensare una cosa banale che i sindacalisti contrattano sempre: la mensa. Con l'immigrazione il tema della mensa cambia radicalmente. Se io non riesco a cogliere, a far crescere le attenzioni su questo aspetto, tutto diventa una semplificazione, perché siamo tutti uguali, siamo tutti lavoratori, eppure siamo diversi!

Reimpostare i criteri dell'uguaglianza nella diversità è la sfida che oggi il sindacato deve affrontare.

Ing. FRANCESCO MERLONI, Presidente nazionale UCID

Cercherò di rispondere a questa domanda. Intanto un buon giorno a tutti.

Tuttavia vorrei precisare che io non rappresento qui la Confindustria, ma l'Unione Cristiana Imprenditori Dirigenti, che ha una visione dell'imprenditoria, che si ispira ai valori del cristianesimo, anche nella gestione dell'impresa.

Vorrei dire che concordo con l'ottima relazione del professor Ambrosini, così come con la posizione sindacale che qui il dottor Pezzotta ha esposto. Voglio vedere se anche la mia posizione può contribuire a chiarire ed approfondire questo tema.

Quando si parla di lavoro oggi in Italia molte volte c'è la tendenza a far riferimento sempre al lavoro dipendente nelle sue varie forme.

Tuttavia, oggi, il lavoro comprende tutti: gli imprenditori, i lavoratori autonomi, i lavoratori indipendenti fanno parte del mondo del lavoro e questo concetto è stato espresso con chiarezza dal magistero della Chiesa.



Il preambolo alla *Laborem exercens* afferma: “Con la parola lavoro viene indicata ogni opera compiuta dall’uomo indipendentemente dalle sue caratteristiche e dalle circostanze”.

È chiaro che questo è un riconoscimento per cui anche noi imprenditori ci sentiamo come facenti parte del mondo del lavoro a pieno titolo.

Questo è stato anche riconosciuto quando il papa ci ha invitato a partecipare alla grande giornata giubilare del 1 maggio, alla grande festa del lavoro, a Tor Vergata.

Se consideriamo la realtà del lavoro oggi, vediamo (non ripeto cose che Ambrosini ha già detto) che ci sono, secondo l’ISTAT, ventun milioni di lavoratori occupati, di cui sette milioni di lavoratori autonomi, imprenditori, professionisti e artigiani.

Ci sono poi cinque milioni di lavoratori che svolgono un lavoro cosiddetto individualizzato. Questo lo dice De Rita, in uno studio del CENSIS: lavoro individualizzato, cioè legato in modo specifico alle professionalità personali.

C’è, poi, un milione e mezzo di lavoratori a tempo determinato, e ci sono cinquecentomila lavoratori extracomunitari regolari.

Ma a questi ventun milioni individuati dall’ISTAT bisogna aggiungere anche dal 22 al 25% di lavoratori sommersi. Sono lavoratori italiani, sono lavoratori extracomunitari e in particolare nel Mezzogiorno; questo va ad elevare quel tasso di attività, che in Italia viene stimato così basso rispetto agli altri Paesi.

Di fronte a questi dati occorre prendere coscienza che il mondo del lavoro non è più una massa omogenea. Questo, d’altra parte è stato detto molto chiaramente.

Il lavoro dipendente a tempo indeterminato e garantito a vita, come rapporto di lavoro normale oggi sopravvive solo nelle amministrazioni pubbliche, che siano lo Stato, le regioni o i comuni.

Oggi non esiste più nelle imprese, neppure nelle grandi imprese... guardiamo il caso della FIAT. La realtà, con cui ci dobbiamo confrontare, è un lavoro sempre più disaggregato, più personalizzato, sempre più mobile e instabile.

Quali sono le ragioni di questi grandi mutamenti in corso?

Le ragioni del cambiamento derivano dalle grandi trasformazioni che stanno avvenendo nell’economia in tutto il mondo, nell’economia globalizzata.

Il sistema delle imprese è soggetto alla pressione, innanzitutto, dell’innovazione tecnologica, che si diffonde enormemente in tutto il mondo, che cambia continuamente i metodi e l’organizzazione produttiva; è soggetto alla continua mobilità del mercato che rende necessarie risposte rapide nel cambiamento dei prodotti e in quello dei sistemi distributivi.

La competizione, la concorrenza è la vera leva dello sviluppo e della crescita.

Nei settori produttivi dove c'è la concorrenza c'è il miglioramento della qualità dei prodotti, c'è anche la riduzione del prezzo, del costo di questi prodotti. Dove c'è il monopolio c'è la stagnazione e l'abbiamo visto nell'esperienza del passato.

La competizione globale, poi, colpisce così fortemente le nostre imprese, perché quello che viene fatto magari in un paese lontano dell'Asia può incidere in un'impresa della nostra terra e della nostra zona.

La competizione ci costringe a migliorare per crescere, ma molte volte a migliorare solo per sopravvivere.

In corrispondenza a queste trasformazioni stanno mutando le forme di lavoro; al lavoro dipendente a tempo indeterminato si va affiancando, come ha detto già il professor Ambrosini, una quota crescente di lavori atipici: il lavoro a tempo determinato, il *part-time*; le collaborazioni cosiddette coordinate e continuative e le varie forme di lavoro indipendente che si moltiplicano in corrispondenza delle opportunità offerte dai nuovi sistemi di comunicazione, dalla informatica e dalla telematica.

Spesso questi nuovi lavori sono guardati con sospetto, con preoccupazione, perché talvolta, lo dico chiaramente, sono anche espedienti attuati dalle imprese per evitare i vincoli e le rigidità imposte dal rapporto di lavoro a tempo indeterminato... con preoccupazione, perché molti di questi lavori non sono coperti dalle garanzie che sono necessarie non solo per compensare la temporaneità, per garantire al lavoratore di costruire prospettive affidabili alla propria vita lavorativa.

Tuttavia queste forme sono anche in grado di risolvere alcuni problemi, come quello di una migliore gestione del tempo del lavoro di casa e del lavoro strutturato come per le donne.

Per molti rappresentano, questi lavori atipici, la ricerca di esperienze e di professionalità nuove. Non tutti vogliono entrare a lavorare in un'azienda e rimanerci per tutta la vita.

Per altri sono un mezzo per mettersi alla prova e poter prepararsi a mettersi in proprio, un'ambizione che è diventata molto diffusa.

Poi, sta cambiando l'atteggiamento verso il lavoro, come è stato già detto.

I giovani di oggi non sono più disponibili ad accettare un lavoro qualsiasi e in particolare non corrispondente alla loro preparazione scolastica; non più disponibili ad un lavoro dovunque, come dimostrano i giovani che non si muovono dal Mezzogiorno.

Questi sono tutti atteggiamenti molto comprensibili e condivisibili, non sono atteggiamenti affatto scorretti, e richiamano anche la responsabilità delle imprese di dare a questi giovani un'offerta di lavoro più adeguata alle loro capacità e alla loro preparazione.

Ma nel pensare a nuove regole, a nuove garanzie per un mondo del lavoro in così grande mutamento, direi che dobbiamo tenere

fermi alcuni principi cardine, alcuni valori, come diceva il nostro coordinatore.

Il primo fondamentale principio o valore è la salvaguardia della dignità della persona umana e questo deve valere per tutti.

Non sempre, nella storia della nostra industrializzazione, questo principio è stato rispettato; siamo chiari, la teoria, la pratica del taylorismo, che per tanti anni ha governato la gestione industriale, considerava gli uomini come componenti anonimi del processo produttivo.

Ora quel tempo certamente è passato; la diffusione delle piccole e delle medie industrie ha creato rapporti nuovi di collaborazione, di comprensione reciproca all'interno delle aziende; ha ampliato la dimensione umana del lavoro organizzato e ha portato ad una concezione dell'impresa come comunità di uomini; questo – mi riferisco sempre a quanto diceva il professor Ambrosini – è particolarmente vero nelle aziende che operano nei cosiddetti distretti industriali.

Oggi, poi, le professionalità richieste dall'impresa, sono sempre più complesse e costituiscono un fattore di valorizzazione delle capacità personali.

I livelli di qualità dei prodotti richiedono una partecipazione, una creatività da parte di ciascun uomo dell'azienda. Non è vero che anche l'operaio diventa una persona senza responsabilità. Diventa responsabile della qualità del prodotto e la maggioranza di imprenditori hanno compreso che il coinvolgimento dei singoli collaboratori nelle logiche dell'impresa, può rappresentare un fattore di successo anche sul piano dei risultati economici.

Perciò l'obbligo di salvaguardare la dignità dell'uomo si prospetta su orizzonti più ampi, sul cosiddetto lavoro atipico, sul lavoro diverso da quello dalla dipendenza diretta, in cui i diritti sono molto limitati; si prospetta anche e principalmente sul lavoro degli immigrati, che sono per noi una grande necessità, una grande risorsa, ma in cui questo principio del salvaguardare la dignità del lavoro non sempre viene attuato.

Cosa hanno portato tutti questi mutamenti della realtà, questa competizione globale che si è aperta in modo così drammatico sulle nostre realtà?

Hanno portato vorrei dire una crisi del modello europeo. L'intera Europa, non solo l'Italia, viene coinvolta nella propria struttura economica e sociale.

Nel corso dei decenni in Italia e in Europa si era costruito un sostanziale equilibrio tra sviluppo, solidarietà, equità, che era stato fondato principalmente sulla nostra supremazia economica e culturale.

Oggi basta guardarsi fuori del nostro continente per rendersi conto di come tanti Paesi si stanno sviluppando, si sono sviluppati, e questa supremazia non esiste più.

Ma, se guardiamo anche in campi diversi dal settore economico, abbiamo visto come la Cina, la Corea, il Far East asiatico hanno raggiunto progressi che noi non ci aspettavamo.

Soprattutto, noi dobbiamo oggi renderci conto che questo processo è un processo irreversibile, caratterizzato da una crescente incertezza e stabilità e non possiamo farci illusioni di ristabilire gli equilibri del passato.

Perciò dobbiamo rivedere i nostri modelli di sicurezza sociale, salvaguardando i nostri valori, le nostre principali posizioni.

In Italia e in Europa abbiamo avuto il cosiddetto modello renano, quello studiato da Michel Albert (già citato dal professor Ambrosini) che è l'economia sociale e di mercato e che unisce la libertà di mercato alla solidarietà, che è una grande conquista civile e che ha il suo fondamento nelle radici cristiane del nostro continente.

Noi non accettiamo, non possiamo accettare l'alternativa ultra liberista americana, che è stata qui sintetizzata da Ambrosini con 'impresa snella e malvagia'.

Dobbiamo invece adeguare il nostro modello europeo ai tempi nuovi; anche nel mondo del lavoro, compensare l'incertezza, la precarietà con nuovi strumenti di salvaguardia e di garanzia.

Per questo, per mantenere questi valori, il valore della sicurezza (la sicurezza serve al lavoratore per costruire le prospettive affidabili per il proprio futuro, serve per formare una famiglia, per avere un reddito certo anche nella sua vecchiaia) ... che è stata garantita sinora dai contratti, dal lavoro a tempo indeterminato, dalla certezza della pensione.

Oggi bisogna consentire, a tutte le persone, la possibilità di cambiare lavoro senza perdere questa sicurezza e questa sicurezza non la dà l'articolo 18 che è stato qui citato (e su cui magari possiamo anche ritornare) ma che io non considero assolutamente di alcuna rilevanza in queste garanzie.

Noi dobbiamo invece garantire anche l'equilibrio tra lavoro e famiglia.

Questo è un tema molto caro a noi imprenditori cristiani.

È stato un tema del congresso mondiale dell'UNIAPAC, che si è svolto a Buenos Aires, in cui sono stati esaminati i tempi di lavoro degli uomini e delle donne e la possibilità di mantenere quelle relazioni e quegli impegni della educazione cristiana dei figli.

Per dare quindi attuazione a questi principi, vorrei indicare alcune possibili linee di azione.

Primo, citato pure molto bene da Pezzotta, è stata la formazione.

Chi cambia lavoro si trova ad avere molte volte un patrimonio obsoleto e inadeguato alle nuove mansioni. Occorrono delle forma-

zioni finalizzate per coloro che lasciano un lavoro non volontariamente per cercare di assumerne un altro.

In Olanda ad esempio, ci sono degli istituti che cercano di fare una formazione per il reinserimento dei lavoratori disoccupati; questi istituti, anche con la riduzione o abolizione del sussidio di disoccupazione hanno avuto notevole successo.

Per dare la garanzia del reddito occorre aumentare e razionalizzare il sussidio di disoccupazione. In Italia il sussidio di disoccupazione è stato considerato sempre in una forma molto limitata.

Ora bisogna rivalutarlo, indubbiamente graduandolo nel tempo e evitando posizioni di rendita; e anche qui abbiamo esempi molto importanti negli altri Paesi europei.

Una linea di azione sulla previdenza ritengo che sia anche importante per tutte le nuove forme di lavoro atipico.

Per tutti i lavoratori che si trovano con scarse certezze, oggi è necessario estendere in modo sostanziale le coperture previdenziali come a tutti gli altri lavoratori.

Infine direi che uno dei problemi centrali è proprio il *welfare state*, la spesa sociale in Italia che, in percentuale del prodotto interno lordo, non è superiore a quella degli altri Paesi europei e non è neppure inferiore; è allineata con quella degli altri Paesi europei, ma è totalmente squilibrata, perché la spesa sociale è in gran parte rivolta, oltre che verso la sanità, verso la previdenza.

È necessario qui un riequilibrio della spesa sociale, diminuendolo per certi settori ed aumentandolo per altri.

Ho parlato della disoccupazione, parlo della famiglia; aumentare la spesa sociale a favore della famiglia, a favore di una famiglia che lavora, che ha più figli e che è soggetta certamente a molti e maggiori gravami.

Questo come si può fare? Non certo ritoccando e diminuendo le pensioni, quelle che ci sono, quelle che sono stabilite, ma aumentando, ad esempio, l'età di pensionamento.

Si allunga la vita, si può anche aumentare l'età di pensionamento; abolendo quel sistema, non certo corretto, di persone che vanno in ritiro con la pensione di anzianità magari a cinquant'anni e poi stanno magari per quarant'anni a carico della collettività, perché dicono che hanno lavorato per trent'anni!

Ho parlato della famiglia, non vorrei andare oltre, perché è finito il tempo. Arrivo alla conclusione.

I cambiamenti in atto nel mondo del lavoro creano tensioni e preoccupazioni, ma aprono il lavoro anche a una concezione più personalizzata, più libera, più ricca di opportunità.

Ciò richiede una grande disponibilità per poter raggiungere e mantenere i nostri valori cristiani anche in questa situazione che cambia.

Una nuova disponibilità da parte delle imprese, da parte delle istituzioni, e vorrei dire anche da parte del sindacato.

Bisogna sviluppare una visione più concorde dei problemi cui andiamo incontro.

Insieme al sindacato ritengo che gli industriali, e anche il governo, devono recuperare la concertazione; c'è chi ha parlato male e chi dice che la concertazione è finita. Io ritengo che la concertazione in Italia abbia avuto una grande storia e un grande successo.

Abbiamo riequilibrato i conti economici nell'Italia durante gli anni '90 proprio con la concertazione e siamo entrati, a parità di diritti e di possibilità, nell'euro che oggi ci dà questa grande stabilità monetaria.

Occorre recuperarla per andare avanti, per creare i presupposti di un rilancio dello sviluppo in condizioni di solidarietà e di equità con l'obiettivo comune di salvaguardare, nel nuovo mondo del lavoro, i valori prioritari della persona umana, in coerenza col principio della *Gaudium et spes* che l'uomo è l'autore, il centro, il fine di tutta la vita economica e sociale.



Dal dualismo
conflittuale all'uno
della comunione,
attraverso la Croce

La sofferenza, il dolore sono elementi costitutivi del lavoro fin dalle origini della vita dell'uomo sulla terra.

C'è una sofferenza muta, sorda, cieca il cui urlo straziante lacerava le volte della storia, e c'è una sofferenza, consapevole, libera, carica di forza di liberazione, positiva, creativa, paradossalmente gioiosa.

Comunque sia non c'è attività umana che ne sia del tutto immune.

Abbiamo visto come questa idea di dominio può essere vissuta ad immagine di Dio, o lasciandoci dominare da una forza negativa che è lo spirito divisore, principe della menzogna. L'amore spinge all'uno, il non amore al dualismo!

Con bella rappresentazione, ancora nel libro della Genesi al cap. 4, v. 7 si legge: "Perché sei irritato e perché è abbattuto il tuo volto? Se agisci bene non dovrai forse tenerlo alto? Ma se non agisci bene, il peccato è accovacciato alla tua Porta; verso di te è il suo istinto ma tu dóminalo".

Ecco che cosa dobbiamo dominare in senso diretto e immediato e cioè sottomettere, ridurre a impotenza: tutto quel mondo interiore che ci spinge a dominare gli altri attraverso sentimenti di orgoglio, di superiorità, di esclusione, di egoismo.

Esprime bene questo *animus* un testo della lettera di S. Giacomo "Da che cosa derivano le guerre e le liti che sono in mezzo a voi? Non vengono forse dalle vostre passioni che combattono nelle vostre membra? Bramate e non riuscite a possedere e uccidete; invidiate e non riuscite ad ottenere, combattete e fate guerra!" (cfr. Gc. 4,1-2).

Ma nonostante i ripetuti richiami – pensiamo, lungo la storia della salvezza anche soltanto ai profeti, e tra questi, al grido del profeta Amos: "Avete comprato (e quindi venduto!) il povero per un paio di sandali" (Cfr. Am 8, 6) – la storia dell'uomo è contrassegnata da una tragedia dopo l'altra. Potremmo dire che è una storia crocifissa. E del resto solo la Croce di Cristo può dare risposte e valore a questo insensato patibolo che è la storia.

La lettera apostolica "LABOREM EXERCENS" presenta, analizza, chiama per nome molti fenomeni – soprattutto in questi ultimi due secoli – e cioè dottrine, ideologie, sistemi politici che hanno deliberatamente voluto prescindere dalla Croce di Cristo, stoltezza per chi non crede, ma sapienza di Dio per chi crede.

Letture spiritualistica e disincarnata della storia? O, al contrario, lettura integralista e teocratica, come a dire: tutto ciò che non porta il marchio della Croce di Cristo è sbagliato?

Né l'una né l'altra!

La Croce di Cristo è morte, ma soprattutto Risurrezione! Vita che vince la morte!

Una potenza, essa sì, eversiva nel senso che tutto rinnova e trasfigura, che vince i dualismi: lavoro e capitale, persona e sistema, profitto e giustizia distributiva, ecc. . Cosicché, come dice S. Paolo nella lettera agli Efesini: "Egli (cioè il Cristo) è la nostra pace, colui che ha fatto dei due un popolo solo, abbattendo il muro di separazione che era frammezzo, cioè l'inimicizia, annullando, per mezzo della sua carne, la legge fatta di prescrizioni e di decreti, per creare in se stesso, dei due, un solo uomo nuovo, facendo la pace, e per riconciliare tutti e due con Dio in un solo corpo, per mezzo della Croce, distruggendo in se stesso l'inimicizia" (Ef. 2,14-16).

Crederci o non crederci

Ma – per chi crede – tutti i dualismi conflittuali, ritenuti o presunti inconciliabili, della storia possono trovare una vera, reale e sorprendente composizione nella Croce di Cristo!

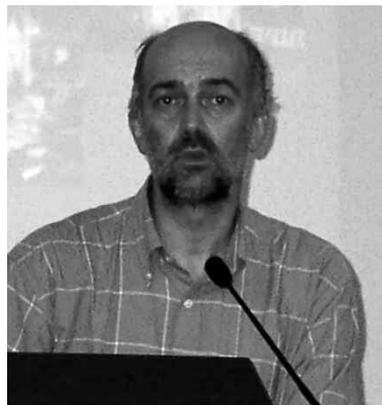




Formazione professionale e Formazione permanente

Prof. DARIO NICOLI - Docente di scienze della formazione

Vorrei inquadrare la questione della formazione, come è chiesto nel tema, nel rapporto tra formazione professionale e formazione permanente per poi presentare il progetto e soprattutto giustificarlo di fronte all'attuale situazione dei giovani nell'età dell'obbligo d'istruzione e obbligo formativo, ovvero 14/18 anni, per concludere con l'individuazione di alcuni spazi che colgano nella formazione un nuovo campo pastorale.



Perché – come diceva don Colombo – salvo alcune realtà, in generale, la pastorale del lavoro non ha ancora del tutto compreso cosa è questo strano oggetto: il centro di formazione professionale.

Inquadramento generale

La formazione in Italia è sottoposta ad un processo di nobilitazione; non perché non fosse già nobile, è che non era riconosciuta tale.

Da sempre in Italia la formazione professionale ha svolto esperienze di grande rilievo anche tramite metodologie molto interessanti e rilevanti. Si tenga conto, per esempio, del fatto che la formazione per l'handicap, la migliore in assoluto viene dalla formazione professionale, proprio perché si deve misurare con l'apprendimento di compiti, di autonomie e non solo di cognizioni.

Quindi, nonostante un piccolo drappello di enti nella gran parte cattolici, abbia sempre tenuto alta la bandiera della formazione professionale, nella visione generale, soprattutto dal mondo culturale, per antonomasia l'università, la formazione è sempre stata concepita come una specie di 'cugino di campagna' che si va a trovare una volta ogni tanto per poi tornare in città velocemente!

Solo che, negli ultimi anni, vi è stata una forte pressione perché la formazione professionale acquisisse un valore nuovo: non più concepita solo come lo strumento per inserire nel mondo del la-

voro persone che non erano disponibili a continuare gli studi nella scuola, ma chiave di volta della competitività del sistema economico nazionale.

Come si dice, la formazione è un investimento; siccome la risorsa umana è al centro dell'impresa, la formazione è l'investimento fondamentale per qualificare la risorsa umana.

Questo ha suscitato anche grandi interessi di tipo economico, nel senso che sono aumentati fortissimamente i fondi della formazione.

Se voi avete visto, dall'82-'83 con i primi progetti pilota, poi l'85, '88 coi fondi sociali europei, abbiamo avuto uno 'spavento' di fondi di formazione. Se dovessimo sommarli sono veramente delle cifre considerevoli, e quindi è diventato anche un terreno dove si è mosso un *business* della formazione.

Un secondo motivo che sta nobilitando, cioè sta facendo concentrare attenzioni positive attorno alla formazione, è dato dal fatto che essa propone un modello formativo più vicino alla vita reale, più vicino all'esperienza dell'apprendimento reale delle persone.

Qui c'è un aggancio con il tema della formazione permanente. Oggi però si chiama formazione continua, che sarebbe l'espressione sintetica della formazione lungo tutto il corso della vita.

Mentre la formazione permanente è un principio pedagogico, la formazione continua è una necessità, perché il lavoratore, a qualsiasi categoria, a qualsiasi livello appartenga, deve considerare la sua vita non solo come l'esplicitazione concreta di un apprendimento iniziale finito lì, ma come una continua alternanza di fare e di capire, cioè un apprendimento continuo.

Questo secondo motivo dice che il modello formativo è più vicino al modo in cui le persone normali imparano che non è il modo accademico, cioè di prendere un manuale, frequentare, assistere a delle lezioni sistematiche, sostenere dei colloqui o delle tesi e poi acquisire un titolo.

Il modo normale di apprendere è quello di avere dei problemi, immergersi nel problema, cercare di risolverlo chiedendo aiuto, ma nella gran parte dei casi cercando di trovare una soluzione che funzioni, che porti a soluzione il problema e che poi accumuli una continua dote di risposte di cui l'individuo può disporre per affrontare problemi sempre nuovi.

Il terzo motivo, per cui questa formazione è nobilitata è che consente – la formazione stessa – una strategia di successo formativo, cioè consente di portare un numero maggiore di giovani in particolare, ma anche di adulti, ad avere una preparazione più completa.

Il problema di fondo del nostro Paese è che siamo in una si-

tuazione di grave ritardo culturale. Si dice solitamente così, ma in questo caso è proprio vero... è un ritardo culturale grave, derivante dal fatto che in particolare in Italia, io non capisco per quale motivo, la sinistra italiana non abbia, al suo interno, una riflessione sulla formazione.

La sinistra italiana sembra sostenere la scuola più che la formazione. È strana questa cosa, specie se si segue il dibattito europeo per esempio i socialdemocratici tedeschi, i quali sono sostenitori del sistema formativo. Tenete conto che nel contesto tedesco, dati cento adulti, sessanta sono qualificati e quaranta diplomati: la percentuale è esattamente rovesciata.

In Italia c'è un'arretratezza culturale derivante dal retaggio tipico della nostra mentalità che vive di antinomie, di contrapposizioni: la cultura è una cosa, il lavoro un'altra cosa. Il lavoro non è fonte di cultura e la cultura non ha una ricaduta diretta sul lavoro: *otium/negotium*; un conto è la coscienza critica – che si costituisce solo con il retaggio umanistico, filosofico, teologico – un conto invece la tecnica che, di per sé, sarebbe contro la criticità, contro la coscienza critica.

Non si capisce per quale motivo l'unica strada che comporta coscienza critica sia quella umanistica, mentre invece quella tecnica dovrebbe essere asservita agli interessi economici e dovrebbe portare unicamente ad un addestramento.

Ma chi dice questo? Questo è proprio tipico della cultura italiana e cioè se tu insegni a lavorare, quello lì non è più libero, è alienato.

La terza antinomia è tra sapere gratuito e sapere utile, cioè il sapere quando è utile è quasi come se fosse inquinato e il sapere gratuito solo per il piacere di sapere, quello è l'unico vero sapere.

Per ultimo: la scuola è un'esperienza che si fa nei primi anni della vita e poi tutto il resto è lavoro; ma quando lavori non impari più.

Questi sono tutti stereotipi, sono luoghi comuni, sono delle fissazioni che hanno chiaramente un retaggio ben identificabile nei vari filoni culturali dominanti nel nostro Paese, e in parte condivisi anche dalla cultura cattolica (alla fine dirò qualcosa anche su questo), che hanno impedito per decenni di concepire la formazione come luogo culturale, il lavoro come cultura.

Qui si incrociano vecchio idealismo, anticapitalismo e 'sprezzo del fare', quando invece il nostro Paese è basato, a livello popolare, sulla cultura del fare.

Se c'è un elemento che fa capire come certi ceti intellettuali

siano lontani dal popolo, dalla popolazione normale come è adesso, è proprio il lavoro, il non capire che il lavoro è esso stesso cultura. Consente di avere una dignità, una visione della vita, delle cose, e che si può trovare un aggancio tra una cancellata di ferro e uno stile estetico.

Non è che il ferro è soltanto materia brutale e poi l'estetica è soltanto contemplazione; io posso battere il ferro attraverso delle categorie estetiche.

Questo è il grave ritardo culturale italiano che non si riscontra negli altri Paesi; quindi ci troviamo di fronte ad una situazione di questo genere.

Il quadro della situazione è ancora più drammatico se guardiamo i numeri dei ragazzi che vanno a scuola. Voi sapete che nella gran parte dei casi i nostri ragazzi non frequentano i licei, ma frequentano gli istituti tecnici e professionali.

Devo evidenziare alcuni dati del Ministero della pubblica istruzione, quindi sono dati ufficiali, che dicono che in terza media tredici ragazzi su cento sono stati bocciati almeno una volta. Voi sapete poi che i restanti, avendo compiuto quindici anni e nove anni di scolarità obbligatoria, sono prosciolti dall'obbligo. Ma gli altri che finiscono a quattordici anni sono obbligati a iscriversi a un anno delle superiori per completare l'obbligo; cioè è il primo caso nei Paesi sviluppati in cui l'obbligo scolastico non conclude il ciclo, ma è l'inizio del ciclo successivo. Anche se tu non lo vuoi fare sei obbligato a iscriverti e comprare i libri del quinquennio, nonostante tu possa anche non avere intenzione di proseguire gli studi.

Questa è la legge 9 del '99; una tragedia che ha obbligato decine di migliaia di ragazzi ad iscriversi alla I^a superiore senza che avessero nessuna intenzione di proseguire gli studi; sono stati concepiti soltanto come massa per riempire le classi!

Guardate che quando uno fa un anno di quel genere lì, non si presenta più né all'istruzione né alla formazione. La prima cosa che gli viene in mente e dire: "Vado a trovare lavoro e li saluto tutti questi qua". E non tornerà più neanche nella formazione continua.

Un'altra cosa: tra il primo, il secondo e il terzo anno delle superiori si perdono il 22,45% dei ragazzi. In sostanza, l'Italia non arriva al 60% dei diplomati, perché propone un'unica strada diversamente da come succede negli altri Paesi: aumentando le alternative, ed in particolare offrendo anche la scuola del lavoro, la scuola del fare, la formazione professionale, avremmo maggiori possibilità di successo. Quindi potremmo portare al successo formativo e a riscoprire la propria dignità (e ad utilizzare meglio i fondi del denaro pubblico) un numero maggiore di giovani.

Non solo; questa è una situazione drammatica per quanto riguarda l'istruzione di base, poiché questa ha subito una liceizzazione strisciante, ragione per cui nell'istituto professionale uno trova il quinquennio che è più o meno equivalente all'istruzione tecnica, dove gli ultimi due anni sono senza laboratorio, cioè sono proprio di formazione puramente teorica. C'è stata una continua riduzione dello spazio del pratico, del manuale, del manipolativo a favore del cognitivo. C'è una sorta di liceizzazione strisciante dell'istruzione tecnica e professionale.

Questo comporta una reazione negativa dei ragazzi i quali non sono 'imbecilli', ma semplicemente hanno un'intelligenza diversa. C'è una letteratura sterminata sulla pluralità degli stili dell'intelligenza. Lo stile operativo, pratico, spaziale non è una non intelligenza; è anche quella un'intelligenza: arriva al concetto attraverso le mani, attraverso la manipolazione, l'esposizione concreta alle cose, l'attraversamento della realtà concreta.

Di fronte a persone con questo tipo di intelligenza è chiaro che un'offerta tutta cognitiva, tutta di tipo teorico e deduttivo, non potrà che ottenere dei risultati negativi se non proprio disastrosi.

Abbiamo anche una situazione arretrata nella formazione continua e formazione permanente, nel senso che il nostro Paese ha una povertà estrema di interventi di questo genere.

In questi ultimi due anni si è tentata la strada della formazione per gli apprendisti che, con grandissima fatica, sono stati portati a fare centoventi ore di formazione all'anno per due anni.

È la prima volta in tanti anni – tranne che a Bolzano, a Trento e in Val D'Aosta – che si riusciva a fare questa operazione, ma con quale fatica! Ma la gran parte dei lavoratori è senza formazione. Non è che sia senza formazione di fatto, è senza una proposta intenzionale sistematica di tipo formativo.

Vi propongo soltanto alcuni esempi proprio sotto forma di immagine. La piccola e piccolissima impresa, che è la struttura portante del sistema economico italiano, si basa, dal punto di vista formativo, sull'imitazione e sulla spinta dei 'calci nel sedere'.

Il vecchio sistema dell'apprendimento è l'artigiano "tacito" che ti mostra una volta come si fa la cosa e se poi non la ripeti giusta dopo una volta sei ignorante, non sei capace. Non c'è la verbalizzazione, non c'è la costruzione del processo del sapere; in sostanza i nostri artigiani sono basati sull'imitazione, hanno imparato imitando il maestro artigiano e hanno imparato rubando il mestiere al maestro artigiano, non costruendo il processo di apprendimento.

Una delle regole fondamentali della pedagogia è: "non posso chiedere un compito se non ho spiegato come si fa e se non ho fatto

in modo che il mio allievo fosse sicuro su ciascuna delle unità prima di tentare il compito completo ovvero il capolavoro”.

Se io chiedo alla persona subito una prestazione appena l'ha vista fare, chiaramente io posso ottenere un risultato molto relativo.

La seconda osservazione riguardo ai processi formativi tipici del nostro ambiente di lavoro, si riferisce al fatto che noi abbiamo di fronte soprattutto piccoli imprenditori che si sono fatti da soli sulla base di una spinta motivazionale che era l'indipendenza economica, l'autonomia dall'impresa di padrone e l'acquisizione di un reddito e di un futuro migliore per sé e per la propria famiglia.

Questo ciclo non si può più ripetere!

Se la motivazione per fare impresa e per affrontare tutte le problematiche dell'imprenditore artigiano è data dall'uscire da una situazione di lavoro dipendente, essere autonomo, acquisire prestigio sociale, un reddito, una sicurezza anche per la propria famiglia..., il figlio di questi nasce esattamente in una situazione in cui è autonomo, ha già il reddito e chi glielo fa fare di continuare un'attività così penosa!? Preferisce godersela, godere la vita.

Quindi abbiamo anche un problema di successione. Questa generazione di imprenditori, soprattutto parlo del Nord/Est, ma anche tutta la fascia adriatica, ma anche questo territorio (Prato, ecc., e altri che non conosco)... in tutti questi territori la generazione dei fondatori delle imprese si è esaurita.

Non si può più pensare che questa si riproduca spontaneamente; occorre definire un processo formativo che non può mettere le persone dietro un banco a subire delle lezioni con dei manuali, ma che cerca di far acquisire degli apprendimenti partendo dall'esperienza, ma tramite un *tutor*, un formatore che ti aiuta e che ti sostiene. Un processo pensato, programmato.

Non è il processo della FIAT, delle grandi imprese, con l'ingresso, il passaggio di ruolo, i consolidamenti, gli aggiornamenti. Le grandi imprese hanno la loro formazione strutturata, ma impegnano solo il 10-12% della popolazione attiva in rapporto di lavoro, ma quasi il 90% delle nostre forze di lavoro non sono in condizione di avere un'offerta formativa che gli consenta di aggiornarsi e soprattutto di acquisire delle strutture di base in forza delle quali si possa poi rendere efficace l'aggiornamento.

È di fronte a questa situazione che è nato il “progetto pilota” degli Enti di formazione associati a FORMA per tentare di costruire il sistema di formazione, un sistema completo che parte dai quattordici ai ventun anni e si integra anche nella formazione continua.

È un sistema che prevede tre tappe, alla fine di ognuna la persona può scegliere di entrare nel mondo del lavoro oppure di proseguire gli studi anche in qualsiasi momento della propria esperienza di lavoro.

La prima tappa è la qualifica che dura tre anni (da quattordici a diciassette anni); la seconda è quella del diploma di formazione, cioè il tecnico (un anno); la terza tappa è quella del diploma di formazione superiore ovvero del quadro o dello specialista (da uno a tre anni).

Questo percorso è disegnato in maniera tale che sia possibile, in qualsiasi momento, passare anche alla scuola e ricevere anche persone che vengono dalla scuola.

E poi, nel momento del diploma, è possibile anche consentire il passaggio all'università. Per non promettere cose irrealizzabili si afferma la necessità di coerenza tra il percorso formativo e quello universitario.

Un'altra cosa interessante è che dopo i quindici anni di età è possibile fare formazione anche in alternanza: vuol dire per metà tempo nel centro di formazione e per metà tempo in impresa, un'impresa che però garantisce un accompagnamento come quello che dicevo prima, con un *tutor*, con una metodicità, con un aiuto sostanziale all'apprendimento.

Questa proposta è stata avviata in primo luogo in Lombardia con un protocollo d'intesa col Ministero del lavoro e quello della Pubblica istruzione, sta per essere avviata anche in Veneto, in Liguria, in Piemonte, e stiamo tentando anche in altre regioni, come Lazio, Sicilia e Sardegna; vi sono contatti anche con l'Abruzzo.

In ogni caso vogliamo fornire ai giovani e alle loro famiglie una solida formazione del lavoro, formazione professionale, basata su questi tre principi:

1. principio educativo: la persona scopre chi è e diventa ciò che deve diventare; quindi non è semplicemente adattare ad un ruolo, ma formare la persona umana: l'uomo, la donna.
2. L'obiettivo culturale: attraverso il lavoro si impara ad interpretare la realtà tutta insieme non soltanto quella attraversata dal lavoro. Il lavoro offre un punto di vista che consente di avere uno sguardo su tutta la realtà e quindi anche una educazione civica, educazione sociale.
3. La terza componente è professionale: la formazione contribuisce a darti un ruolo che ti consente di inserirti in modo dignitoso, in modo qualificato nel mondo del lavoro e quindi avendo alle spalle delle competenze valide e riconosciute anche dalla stessa impresa.

Questo percorso è progressivo: anziché dover scegliere cinque anni di scuola superiore e almeno tre anni per la laurea, che è tipica del liceo, puoi scegliere un percorso a tappe che puoi perseguire per decisioni progressive, ma non perdi mai quello che hai appreso, perché ti consente di passare a un livello ulteriore.

Tenete conto che questo è sotto la responsabilità delle regioni; quindi queste regioni che hanno rivendicato per anni una responsabilità primaria, esclusiva in materia di formazione, ora devono passare dalla rivendicazione alla gestione, devono dimostrare che sono capaci!

Garantisco che sono problemi, perché non si può pensare di avere l'intero ventaglio dei saperi legati alla gestione di un processo formativo in ogni regione, ma anche le regioni grosse hanno difficoltà e quindi c'è bisogno di un aiuto.

Ma cosa sta dietro questo progetto? Sta dietro un amore per la gioventù, e anche per i lavoratori, che deriva da una preoccupazione circa l'educazione dei nostri giovani.

È per questo che si può pensare anche ad un campo della formazione come campo di azione pastorale.

Guardate che è una cosa abbastanza nuova. Io ho conosciuto sacerdoti che si impegnano, al di là dei salesiani, dei giuseppini e di altre congregazioni come l'AFGP che lo fanno per vocazione, per carisma.

Se dovessimo fare la storia di tutti i santi fondatori di congregazioni e di scuole professionali ne troveremmo un numero straordinario e di grande rilievo.

Ma a livello diocesano, ho visto pochi sacerdoti coinvolgersi nel tema della formazione. Io spiego in questo modo l'interesse che ha l'Ufficio nazionale del lavoro e della scuola, dell'università e dell'educazione in ordine a questo problema: ogni anno ruotano migliaia di persone intorno a un centro di formazione. C'è chi frequenta percorsi lunghi, c'è chi frequenta moduli formativi brevi, ma sono delle occasioni di incontro di grande rilievo.

Quindi sono quattro le caratteristiche di questa potenzialità pastorale, diciamo di evangelizzazione, anche di questo mondo.

Primo: l'incontro con persone altrimenti sconosciute per la Chiesa. Queste persone, che solitamente vengono ai centri di formazione per imparare il lavoro, non frequentano normalmente la nostra Chiesa, i nostri oratori.

Chissà perché? devo dire che c'è un'arretratezza anche nostra, ci sono degli stereotipi anche del nostro mondo e cioè, se ci sono dei gruppi dopo i quindici anni, sono gruppi di studenti. I lavoratori non ci sono, perché il modo con cui vengono attratti al discorso di fede è sempre attraversato da categorie di tipo uma-

nistico. Noi proponiamo sempre un'elaborazione della fede che parte da una astrazione culturale e cioè l'esistenza di Dio, il significato delle cose in rapporto con figure importanti della letteratura, della filosofia, della storia, del pensiero, ma non attraverso l'esperienza della responsabilità, della tecnica, del lavoro, dell'economia, della gestione, del servizio agli altri, inteso come servizio mediato attraverso un rapporto di lavoro o una figura imprenditoriale.

Anche noi abbiamo un po' questa idea, che la fede si svolge nell'*otium*, nel tempo libero. Mentre il momento in cui tu hai una certa responsabilità riguardo al tuo ruolo di lavoro è visto come un campo di virtù secondarie. Infatti, per molti la virtù primaria è quella che tu eserciti nell'ambiente infraecclesiale. Tra l'altro, questo ha a che fare con il concetto di laicità.

Quindi noi abbiamo la possibilità in questo mondo della formazione di incontrare i tecnici, i ragazzi che non hanno voglia di andare a scuola, ma che hanno voglia di imparare a lavorare. Giovani donne che rientrano nel mondo del lavoro dopo che l'hanno lasciato per accudire i figli e farli crescere; quadri che devono aggiornare la loro preparazione.

Guardate quante occasioni di incontro e guardate che l'incontro è la base di tutto!

Se ci si incontra si dicono delle cose, se non ci si incontra puoi soltanto lanciare dei messaggi che poi lasciano sempre il tempo che trovano!

La seconda questione è che questo mondo delle formazione è basato su un progetto educativo; il progetto educativo della formazione non è tematizzato in termini disciplinari, cioè l'etica come materia, ma è tematizzato attraverso la figura della responsabilità che il ragazzo, il giovane, l'adulto assume nel momento in cui impara un ruolo lavorativo e cioè: io che lavoro in questo settore sto svolgendo delle attività che esprimono me stesso? Sto svolgendo delle attività che sono al servizio del bene comune? Sto svolgendo attività che rendono più umana, più sociale l'esistenza? Quindi contribuiscono a crescere l'umanità, l'umanizzazione del nostro mondo?

Vi sono occasioni strepitose per affrontare la tematica educativa nel mondo della formazione professionale.

C'è un modo di porre le domande fondamentali circa il senso della vita che non è deduttivo da un quadro teorico astratto: chi è Dio, i concetti generali di morale, di etica, ecc.; c'è un modo di porre la questione del senso della vita a partire dalle figure di responsabilità che si definiscono nel momento in cui la persona agisce in una società, svolgendo un ruolo in rapporto ad altri.

Ci sono occasioni continue, in cui si pone il problema del senso: è giusto o non è giusto? È utile o non è utile? Guardate che il senso del lavoro non è soltanto l'utilità; il senso del lavoro è la socievolezza, il senso del lavoro è anche la bellezza estetica, perché oramai il lavoro bruto non esiste più, il lavoro è sempre una missione in cui si gioca la soggettività e la relazione con gli altri.

Per estremizzare direi che anche i responsabili della pastorale del lavoro, a loro modo, lavorano e fanno lavorare gli altri!

Il terzo elemento che ci consente di concepire questo ambiente come campo pastorale è il progetto culturale, cioè la realtà professionale come punto di vista sull'intero.

Un docente di economia all'università di Bergamo che adesso è in pensione, Gualberto Gualerni, diceva: "Noi continuiamo a formare il ceto dirigente del mondo cattolico partendo sempre da un'impostazione umanistica. Deve essere sempre o liceo classico o liceo scientifico; perché non cominciamo a pensare, a formare il ceto dirigente del mondo cattolico partendo anche dalle professioni, da ragionieri, da geometri, da ingegneri, da architetti, da meccanici? Perché questo mondo non può essere una base di riferimento anche per formare la coscienza della responsabilità della figura del cristiano?".

Guardate che anche noi discriminiamo e introduciamo degli elementi di contraddizione, di tensione nei confronti della cultura prevalente nella nostra gente nel momento in cui proponiamo sempre delle categorie e degli stili secondo cui alla fine il dirigente, il leader della comunità, è sempre quello che ha un impianto di tipo umanistico.

Non vorrei negare il valore formativo della cultura umanistica, però considerare questo come l'unico punto di riferimento per formare il cristiano adulto consapevole e responsabile, che sa anche assumersi responsabilità all'interno della comunità, mi sembra assolutamente preclusivo, discriminatorio.

Oggi è un dato di fatto che l'ambiente culturale dominante è legato a processi economici, tecnici, scientifici, giuridici, gestionali.

È tutta cultura del demonio questa? È soltanto una necessità a cui ci si deve piegare per potere portare a casa l'autonomia economica per poi fare altre cose più significative, oppure all'interno di questo si muove tutta intera la domanda circa l'umano, il senso della vita, il rapporto con gli altri, la costruzione di una società giusta?

Quindi c'è un progetto culturale che riguarda anche la vita e l'organizzazione della società così come oggi viene avanti; saperi giuridici, economici, tecnici, scientifici, gestionali.

Questo è l'orizzonte entro cui si muove la dimensione umana di gran parte della popolazione del nostro Paese (ma non solo).

Per ultimo la proposta cristiana. Dicevo prima che vi sono molte occasioni perché si possa porre il tema del senso della vita di fronte a una persona che lavora. Finora ho voluto sempre configurare il lavoro inteso come lavoro produttivo; guardate il lavoro di servizio, il lavoro di cura; con l'invecchiamento della popolazione c'è un'esplosione enorme delle figure del settore sanitario e assistenziale. Il lavoro di cura ha delle occasioni eccezionali per porre questioni che riguardino l'esistenza, il rapporto con gli altri e quindi anche in questo ambito – non solo in questo – si può avanzare una proposta cristiana, che abbia come asse fondamentale la persona. Un'antropologia che domina l'economia, che domina la tecnologia. È la persona che governa i processi tecnici, quelli economici e quelli gestionali; è per la persona che vi sono questi processi.

Una proposta cristiana che sia incarnata all'interno di una proposta formativa professionale e tecnica ci dà la possibilità di avere una generazione di tecnici, di quadri, di dirigenti che ha presente il primato della persona umana sul lavoro, il primato della società sull'economia, della riflessione civica sull'economia; il benessere dell'intera collettività mondiale sul benessere dello Stato o della regione o del territorio in cui sei inserito.

Quindi abbiamo la possibilità, in questo modo, di sviluppare un'evangelizzazione, attraverso tutte le forme e le gradazioni che questa ci consente.

Soltanto un'espressione riassuntiva: non è un caso che il mondo della formazione professionale è, per la gran parte, un mondo dove si sono esercitati con genio, con fatica, con dolore anche i cristiani.

Per quale motivo si sono mossi in questo mondo i cristiani? Perché hanno colto il bisogno umano. Primo, don Bosco ha colto il problema dei fanciulli; Madre di Canossa anche lei la stessa cosa, ma anche più recentemente, perché si è colta la possibilità che, attraverso il lavoro, si potesse offrire alla persona una dignità, un modo dignitoso di inserirsi nella società, ed anche perché hanno visto che questi bisogni e questa dignità avevano molto a che fare con la proposta cristiana, perché sono immediatamente significativi dal punto di vista dei fondamenti della proposta cristiana.

Se è vero che la formazione professionale nel nostro Paese è per gran parte una formazione cristiana o di cristiani, ciò significa che è compito della Chiesa sostenere in particolare, non in modo esclusivo naturalmente, questo progetto che mira a dare alla nostra gioventù, ai nostri adulti anche, alla popolazione italiana, un serio

sistema di formazione che sia basato sulle competenze, su competenze buone, valide.

Don Bosco andava ad acquisire le tecnologie migliori anche se non aveva i soldi per pagarle.

Non è che diceva “poverino, lo mettiamo qui a fare delle piccole cose”, no, comprava le macchine a stampa, le migliori tecnologie all’esposizione universale di Torino. Lui è andato e ha visto la più bella macchina a stampa dell’esposizione e l’ha comprata e non aveva i mezzi per comprarla; l’ha comprata per i suoi ragazzi.

Quindi fornire una formazione competente, una formazione personale, che renda la persona veramente persona e una formazione culturale e che formi anche il cittadino. E tramite tutto questo consentire anche una formazione cristiana; che non sia mai che le nostre scuole cristiane, che vengono meno nel settore liceale, possano invece rinascere e espandersi maggiormente nel settore professionale?



Le nuove politiche del lavoro

Sen. GRAZIA SESTINI, sottosegretario al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali

Grazie di avermi dato questa opportunità. Per dire la verità l'interlocutore vero del senatore Treu non sono io (che al Ministero del lavoro sono l'unica che non si occupa di lavoro). Ma io ho accettato di venir qui, innanzitutto per l'amicizia con don Paolo, con cui è nata un collaborazione in questi mesi, e quindi perché anch'io ero partita dall'idea che le politiche del lavoro, oggi, non possiamo configurarle come politiche a sé, ma dentro una visione più ampia.



Io sono al Ministero del lavoro e mi occupo di politiche sociali, mi occupo di bambini, di anziani, di tossicodipendenti, di tutto quello che, apparentemente, è fuori da questo discorso, ma che la discussione di stasera ha potentemente riportato dentro quella visione globale, per cui, ormai – anche grazie all'insegnamento sociale della Chiesa – non si guarda più al lavoratore o al non lavoratore, ma si guarda alla persona.

Su questo, accetto la sfida che ogni Governo si troverà contro la Chiesa. Un po' perché, grazie a Dio, la Chiesa è come dice Dionneto, "dentro il mondo ma non di questo mondo" e ha, come compito particolare, quello di richiamare tutti gli uomini al loro destino, tanto più chi ha una qualche responsabilità.

Il fatto quindi che la Chiesa si troverà sempre contro ogni Governo, è la grande ricchezza di questa istituzione, che non si omologa ad alcuna istituzione di questo mondo.

Di questo, veramente, io vi ringrazio. Ringrazio la testimonianza che la Chiesa dà, perché, per noi, è una grande ricchezza, oltre che uno stimolo continuo.

Io non lo so se, nel dibattito serrato che c'è stato quest'anno attorno alle questioni del lavoro, si è percepito che la nostra idea non era molto lontana da quella espressa dal senatore Treu (e non so se ci mettiamo nei guai reciprocamente dicendo questa cosa), nel

senso che ho detto, cioè di considerare le politiche del lavoro come politiche complessive della persona e politiche complessive del *welfare*, e quindi, di non percepirle come slegate da tutto il resto e di percepirle come politiche poste di fronte ad una configurazione del lavoro che cambia.

Perché la flessibilità non se l'è inventata il Governo con il disegno di legge; è nei fatti. Che i lavori oggi cambino più rapidamente di vent'anni fa, è nei fatti. Non siamo stati capaci di determinare altrimenti questi processi? Non lo so. Però, di fatto, i nostri genitori entravano a lavorare e facevano una mansione per trenta, quarant'anni. Nella fabbrica era così.

Ma era così anche per chi faceva un lavoro cosiddetto professionale. Io ho vissuto, da insegnante, il dramma dei pochissimi cambiamenti della scuola, che comunque sembravano dei cambiamenti epocali.

Il problema è accompagnare e sostenere questo tipo di cambiamento.

Il nuovo lavoro, o il lavoro che cambia, o è una disgrazia, perché costringe ad aderirvi senza sostegno o è una grande ricchezza, perché permette una piena e più compiuta realizzazione della persona in quel che fa (e qualche volta si chiama anche carriera, e non mi scandalizza, o specializzazione, e non mi scandalizza). A patto però che il lavoro che cambia sia sostenuto da una rete di tutele e di supporti. Ed è esattamente quello che ci prefiggiamo di fare.

È vero, il dibattito sull'articolo 18, in questi mesi, ha tenuto banco e ha offuscato, almeno sui media (un po' meno tra gli addetti ai lavori, grazie a Dio) il dibattito vero sul lavoro; che è quello che stiamo facendo stasera.

Legare la riforma delle politiche sul lavoro a quelle sulla famiglia e a quelle sui servizi è, certo, un obiettivo.

Il potenziamento delle politiche sulla famiglia è un'inversione di tendenza, anche culturale, perché è vero quello che diceva il senatore Treu, che negli anni passati, probabilmente per una questione di tempo e non di intenzione, non si era riusciti a fare o a mettere in cantiere delle adeguate politiche della famiglia. Però io dico, provocatoriamente, che non ci si era riusciti, perché si era succubi di una cultura che, anche in Italia, tendeva a non considerare la famiglia come soggetto sociale, come soggetto economico.

Adesso c'è un'inversione di tendenza; e c'è in tutta Europa. È venuta da noi al Ministero, ieri l'altro, una rappresentanza del Governo danese (prossima presidenza dell'Unione Europea). Parlando di questi temi, i danesi hanno detto che metteranno al centro del loro semestre di presidenza, le politiche familiari. Glielo abbiamo fatto ripetere tre volte!

Anche chi, come i Paesi del Nord Europa, non ha la nostra tradizione sulla famiglia, si rende dunque conto che una politica di

sostegno è necessaria. Pur rimanendo la libertà del metter su famiglia (che è una delle massime scelte della persona, quindi non possiamo entrarci). Sentiamo anche noi questo come un dovere, che ci impone di lavorare su due fronti: quello del superamento delle politiche assistenziali e quello della trasformazione di queste politiche in politiche di detrazioni.

In questi anni siamo andati avanti (e meno male che c'erano) con la logica degli assegni familiari. Hai un certo reddito, hai un figlio, hai due figli, hai tre figli e dunque hai diritto ad un sostegno. Chiunque ha dimestichezza con queste cose si rende conto di quanto questo strumento sia stato povero e, tra l'altro, limitato ad una sola categoria di lavoratori, che erano quelli dipendenti.

Ora bisogna passare da questo tipo di strumento di sostegno al reddito familiare, ad un altro principio, che, anche culturalmente, mi sta molto più a cuore. Non "tu hai un figlio e io ti do un assegno", ma "tu, mettendo al mondo un figlio, educandolo e crescendolo, assolvì, oltre che ad un impegno etico, anche ad un impegno costituzionale", per cui io, progressivamente, "non ti tasserò una quota fissa stabilita per l'educazione e la crescita di quel figlio".

È un cambiamento di prospettiva. Ce ne rendiamo conto. Ed è al tempo stesso una valorizzazione della famiglia come soggetto economico.

La seconda politica che si impone, è quella dei servizi. Lo stanziamento cospicuo in Finanziaria sugli asili nido, è stata una scelta che vuole andare esattamente in quel senso. Però, attivare un sistema di servizi alla prima infanzia, vuol dire offrire un sistema di servizi alle giovani coppie, vuol dire anche un sistema di servizi a quanti, comunque, entrano nel mondo del lavoro ancora giovani, con tutte le difficoltà che si dicevano prima.

Un sistema di servizi – ricordava il senatore Treu, e io condivido questa sua preoccupazione – che pensi anche alla non autosufficienza.

Nelle linee guida del Piano sanitario, coraggiosamente, il ministro Sirchia ha inserito una parte che riguarda proprio la non autosufficienza, indicando un modello, quello tedesco, che stiamo studiando più attentamente di altri.

Non è una scelta facile. Però bisognerà pensare ad una sorta di assicurazione nei confronti della disabilità.

L'età media si sta allungando. Si sta allungando bene per molti, ma si sta, purtroppo, allungando anche per chi non è in condizioni di salute buone.

Il nostro sistema pensionistico non è in grado di reggere questo. E non lo è, soprattutto, il sistema dei servizi locali, ai quali è demandato, quasi totalmente, questo tipo di assistenza.

Occorre allora pensare ad un sistema di tutele. Sarebbe opportuno che queste tutele fossero (e non mi stupirebbe) diversifica-

te per tipologie di lavori e soprattutto per scelta personale, nei confronti del periodo ultimo della vita. In questo momento, il pensare ai problemi della non autosufficienza è assoluta priorità.

Accenno ad altre due questioni.

S'è parlato molto di educazione/formazione. Su questo, un paio di cose le voglio dire. La prima è che il sistema della formazione professionale, così come si è configurato in questi anni – diciamo francamente – non ha funzionato. Anche se è un sistema che ha assorbito fondi cospicui: nazionali, regionali e dal fondo sociale europeo, fondi “privati”, delle associazioni e dei singoli lavoratori. La Toscana è una delle regioni in cui il sistema ha funzionato di meno. Nella regione si sono fatti corsi costosissimi, da cui sono usciti ragazzi, o anche non più ragazzi, con profili professionali perfettamente inutili.

Questo perché, spesso, i corsi venivano pensati centralmente, e in modo rigido, senza rendersi conto della domanda avanzata.

Il sistema scolastico ha certamente contribuito a questa rigidità. Ho insegnato per anni in un istituto professionale e vi assicuro che i miei alunni non trovavano lavoro perché non li voleva nessuno, in quanto, con tutta la buona volontà, questi ragazzi lavoravano a scuola su tecnologie, che ormai le aziende avevano superato da anni. Quelli più svegli imparavano subito, cioè facevano corsi spesso a pagamento. Gli altri sono rimasti lì.

Questa divisione tra il mondo della formazione e quello dell'istruzione ha paralizzato il sistema scolastico italiano per tanti anni. Ma adesso, finalmente, con la riforma della scuola, questa divisione comincerà a saltare. Si tratta, per il nostro Paese, di un punto di svolta, anche culturale, molto importante.

La formazione professionale smette di essere la “cenerentola”, o il parente povero, o la scuola cui vanno i figli dei poveri, ed entra a pieno titolo nel sistema di istruzione e formazione. A pieno titolo vuol dire due cose: come riconoscimento dei titoli e con l'obbligo sino a diciotto anni; come maggiore flessibilità, tanto da diventare permanente. Quello della formazione continua è, oltretutto, un tema privilegiato in tutti i documenti europei ed è confluito nel Libro bianco.

Da ultimo, rispondo alle provocazioni di don Ciccone sul sostegno alle povertà.

Non mi piace dividere i poveri, però lo faccio per semplicità. Esiste un tipo di povertà che è legata alla mancanza di lavoro e che può essere determinata da tanti motivi: il lavoro che non c'è, il lavoro che, in un certo periodo della vita, manca, il lavoro che va e viene, ecc... Poi, esiste una povertà estrema. Io non ho un'impostazione ‘lavoristica’. So che esistono dei tipi di povertà cui non si risponde con le politiche del lavoro. E lì allora non ho alcuna paura ad utilizzare la pura assistenza, nel senso proprio del sedersi accanto a chi sta nel

bisogno e sostenerlo. Non dobbiamo avere paura di questo approccio. Perché l'assistenza non è l'assistenzialismo.

Su questo – lo dico approfittando anche della presenza di un autorevole membro dell'episcopato del Sud d'Italia – occorrerà ripensare allo strumento del reddito minimo d'inserimento.



In questi giorni sono circolate notizie allarmistiche sul reddito minimo. È vero, scade la sperimentazione quest'anno. Ed è altrettanto vero – dai dati, dalla rivelazione che abbiamo fatto mediante una società esterna – che questo strumento, che doveva essere strumento privilegiato di reinserimento lavorativo, formativo e sociale, nel migliore dei casi ha funzionato come puro assistenzialismo.

Ci sono Comuni in cui venivano assistite cinque/seimila persone con l'autocertificazione. E quindi, capite anche voi cosa possa essere accaduto. Quando poi siamo andati a guardare il resoconto, abbiamo trovato questi risultati: “inseriti in processi formativi: due; inseriti in processi lavorativi: zero”.

Mi ha impressionato una cosa. È venuto da me un parroco della Calabria e mi ha detto: “Voglio parlare con lei del reddito minimo”. E io pensavo: “Ora questo mi chiederà di estenderlo a tutti...”. Invece è entrato dentro la stanza e mi ha detto: “Toglietelo, sta distruggendo le nostre famiglie!”. Mi rendo conto di una cosa: esistono delle realtà in cui una formula di sostegno al reddito, credo sia dovere dello Stato mantenerla.

Quando ho illustrato al Ministro i problemi del reddito minimo, ho detto: “Immagina una famiglia, due coniugi sessantenni, fuori dall'innalzamento delle pensioni al minimo, di cui uno con gravissima patologia psichica. Non puoi pensare che il lavoro sia la soluzione di questa coppia. Questi due vanno assistiti. E li devi assistere, con i servizi e con un sostegno al loro reddito. Hanno un affitto, la luce e il riscaldamento da pagare. E dunque li devi sostenere così”.

Un padre di famiglia cinquantenne che perde il lavoro e conduce la sua famiglia sotto la soglia di povertà, ha bisogno invece di un aiuto temporaneo, di un aiuto che sia legato alla possibilità di ritornare al lavoro. Può essere un aiuto in denaro, può essere un aiuto in bonus formativo, può essere quello che volete, ma dev'essere uno strumento adatto alla persona.

Un conto è rispondere alle esigenze cui si può rispondere con il lavoro, un conto è rispondere a tutta una serie di altre esigenze, cui bisogna rispondere in modo diverso, appunto, in termini di sostegno e di servizi.

Questo l'ho voluto ribadire qui, perché in questi giorni sono venuti, da parte dei Comuni, una serie di allarmi. Questo mi ha molto insospettito. Perché mi sarei aspettata che questo allarme giungesse dalle associazioni di volontariato, da chi è più vicino alle realtà del bisogno. Invece l'allarme è nato da chi ha gestito lo strumento del reddito minimo d'inserimento, da chi ha gestito questo strumento, in maniera – e non sono io a dirlo, ma la relazione “terza” – non sufficientemente adeguata.

Allora, probabilmente, bisogna ripensare la gestione di simili strumenti. Bisognerà arrivare ad un utilizzo più razionale e più intelligente degli strumenti stessi, per non dividere povero da povero, ma nell'ottica – come diceva don Ciccone – dell'attenzione alla persona e ai suoi bisogni, nella realtà particolare in cui questa persona si trova a vivere.

Sen. TIZIANO TREU, ex Ministro del Lavoro

È un po' di tempo che rifletto su queste questioni e anche su alcune vostre iniziative, che sono sempre un modo diverso per vedere le cose, perché una delle caratteristiche che mi colpiscono di più in questo mondo del lavoro è proprio che aumenta la diversità e quindi aumentano anche i punti di vista.

Sono stato recentemente in Canada a dire il vero, dove si è tenuto un congresso sui problemi del lavoro delle Americhe. Mi ha colpito, il fatto che riflettendo su queste questioni si diceva: “I problemi del lavoro sono sempre meno visti come problemi – come li vedevo anch'io – propri di un'attività standard”.

Nel secolo scorso il lavoro era un'attività precisa, il lavoro fordisto, molto stabile; gli stati democratici hanno risposto con leggi che erano altresì standard. Alcune leggi degli anni '30 sono molto simili a quelle della fine del secolo.

Oggi c'è invece una grande diversità per cui i problemi del lavoro vengono vissuti di più come problemi esistenziali. Pensate che nel Canada, il 60% delle persone non sono di origine né francese né inglese, quindi c'è un *melting pot*, una ‘pentolona’ di diversità. Tutti i problemi del lavoro sono vissuti diversamente dai vari gruppi che li propongono: le donne, quelli di razza nera, gli orientali, gli anziani, le minoranze etniche di vario tipo, gli omosessuali, li vivono



con una fortissima carica di carattere personale. Sempre meno il lavoro, è l'unico problema, anche se è un problema, ed è visto sotto l'aspetto dell'identità diversa personale.

Non a caso per esempio, il sindacato è sempre meno l'agente che mobilita, da noi la cosa è un po' diversa; quelli che mobilitano i lavoratori sono i vari gruppi di riferimento. E anch'essi non si curano delle statistiche, come ha detto don Ciccone, ma affermando "io ho questo problema personale, il mio gruppo ha questo problema; bisogna risolvere questo problema".

Anche per le politiche del lavoro, è più una nuova sfida; perché per un secolo abbiamo elaborato un diritto del lavoro, una contrattazione collettiva, e politiche del lavoro rispetto a bisogni che erano abbastanza standard, quelli di una società industriale.

Adesso invece, la sfida è quella di affrontare le diversità in modo che non diventino ingiustizie profonde anche in un'area ricca come la Lombardia, come Milano. Questo implica cambiare molto le politiche del lavoro, senza dimenticare le vecchie povertà.

Oltre a queste ci sono nuove povertà, le zone urbane, l'emarginazione, la non capacità di essere all'altezza delle aspettative; non per niente uno dei problemi di questo periodo, anche nelle aree ricche, è l'ansia, l'incertezza, l'incapacità di farcela. Anche i manager, da un giorno all'altro possono trovarsi senza lavoro e quindi senza ruolo. Nello stesso tempo persistono le vecchie povertà.

Noi siamo in un Paese in cui alcune zone hanno circa il 20% di disoccupazione; in molte aree di sviluppo, manca un'elementare attivazione dei meccanismi di produzione della ricchezza.

Io non sono un fanatico dello sviluppo, però senza sviluppo non si vive bene, si bloccano le opportunità, come suggerisce il bel libro di SEN: *Sviluppo è libertà*.

Resta aperta la sfera delle politiche economiche, delle politiche del lavoro, capaci di stimolare lo sviluppo; uno sviluppo guidato, equilibrato di qualità.

Lo sottolineo perché, per il Mezzogiorno negli anni passati – abbiamo creduto molto nello sviluppo, nel sostegno ai meccanismi come si dice autopropulsivi dello sviluppo; qualcosa abbiamo ottenuto. Sono preoccupato invece, della politica recente del governo che sembra trascurare impegni specifici allo sviluppo del Mezzogiorno e gli strumenti relativi (anche quelli che si sono dimostrati funzionali) l'invito all'imprenditoria giovanile.

Sono stato molto orgoglioso nel vedere dopo le prime riforme del centro sinistra che nel Sud si erano attivati meccanismi virtuosi, che la nascita di nuove imprese era più alta in molte regioni del Sud che nel Nord. È un segno positivo anche se la strada da fare è tanta. Così come l'occupazione che riprende. Il meccanismo dello sviluppo nel Sud si è messo in moto ma va ancora molto curato; e invece temo che ci sia qualche tentazione 'nordista' che abbandoni le cure.

Quali sono le risposte più difficili, però più importanti per le politiche del lavoro di fronte a questi problemi?

Anzitutto non si può più avere un diritto e una politica del lavoro uguali e standard. Dobbiamo prendere atto che ci sono tanti tipi di lavoro, di lavoratore e di famiglie di lavoratore.

Nello stesso Canada, cui facevo riferimento, molti hanno sottolineato come l'unità da prendere a riferimento per le politiche di lavoro non sono i lavoratori, ma le *working families*, le famiglie che lavorano.

Una simile affermazione mi ha colpito, perché noi – faccio un po' di autocritica! – avendo altre urgenze, abbiamo dimenticato la politica della famiglia pensando che la famiglia è tanto forte in Italia, che può farcela da sola, invece ha bisogno di essere aiutata, da vari punti di vista; anche come unità e luogo di distribuire il lavoro.

Per esempio il *part-time* se ben impostato, è importante in quanto si può inserire in un modo diverso di distribuire i ruoli anche nella famiglia.

Finché il *part-time* è restato al 5% è chiaro che riguarda le donne. Quando il *part-time* è il 38%, come in Olanda configura un nuovo modo di organizzare anche la vita familiare; tanto è vero che si parla di "Due persone per un posto e mezzo di lavoro come unità familiare".

Se il *part-time* può riguardare in modo diverso diversi momenti della vita, i giovani, le donne in certi periodi della loro attività e gli anziani.

Oltre a essere un modo di organizzare la vita il *part-time* può contribuire ad alzare il tasso di occupazione, certo questo è ancora molto più basso in Italia, nonostante in cinque anni siamo riusciti ad alzare di cinque punti. Non è poco oltretutto le sue quantità sono diverse per zone e per età. Al Nord è simile a quello Europeo. Al Sud è molto più basso. È così pure per le donne e per gli anziani. È chiaro che occorre una politica del lavoro specifica per vari gruppi e per le zone più in difficoltà. Per favorire il tasso di occupazione delle donne occorre prevedere strumenti per conciliare lusso e vita familiare. I più alti tassi di occupazione si registrano dove i servizi alla famiglia e alla persona sono diffusi; in particolare nel modello nordeuropeo, che io preferisco, perché sono servizi regolati con degli standard pubblici, svolti non necessariamente dal pubblico, anche dal terzo settore; dai privati, ma sempre con standard pubblici.

Le politiche del lavoro devono favorire questi servizi, anche perché il futuro dell'occupazione sta nel lavoro di cura. Questo va sviluppato.

Inoltre c'è bisogno di politiche del lavoro di sostegno, e non solo genericamente di protezione; più personalizzate, più legate agli specifici bisogni dei vari lavori e delle diverse persone. Questa è l'idea che sta alla base della Carta dei diritti presentata dall'Ulivo.

Un'idea simile è stata avanzata già nel '98 ed è stata ripresa da Marco Biagi nel libro bianco del Ministero del lavoro (e mi auguro che non venga tradito nell'applicazione). Un primo punto di questa riforma riguarda la cosiddetta modulazione delle tutele. Significa che i nuovi lavori vanno riconosciuti e tutelati; ma tenendo conto della loro specificità non estendendo meccanicamente diritti e tutele proprie del subordinato. Negare la diversità di questi lavori per assimilarli al lavoro subordinato è falsamente rassicurante e garantista. In realtà è controproducente perché non dà risposte ai bisogni reali dei nuovi lavoratori, che non sono più di quelli di cinquant'anni fa. Mi riferisco ai lavoratori veramente nuovi, sapendo bene che si ricorre spesso a questi nuovi rapporti, in particolare ai collaboratori coordinati e continuativi (i cosiddetti co.co.co.) per mascherare rapporti di lavoro subordinato.

Ma queste frodi vanno contrastate, come tutte le forme di lavoro irregolare, sia con i controlli sia con interventi che rinnovano le cause delle frodi. Nel caso specifico ciò significa unificare progressivamente i costi contributivi dei vari tipi di rapporti. È la grande disparità fra i contributi sociali del lavoro subordinato e quelli del lavoro autonomo che induce i datori di lavoro, anche molti insospettabili, a usare il secondo per attività che sarebbero del primo tipo, cioè a fuggire dal lavoro subordinato.

L'avvicinamento dei contributi è stato già avvisato in modo graduale. Ma le distanze sono ancora consistenti. La perequazione non può avvenire al rialzo, per ovvi motivi, ma riducendo in misura consistente i contributi sul lavoro dipendente. Se non si vuole abbassare il grado di copertura delle pensioni pubbliche, già ridimensionate fortemente con la riforma Dini, questo si può ottenere solo rivedendo a fondo l'impianto della previdenza e il suo sistema di finanziamento, cioè introducendo anche nel nostro sistema una pensione di base universalistica, garantita cioè a tutti i cittadini e finanziata attraverso la fisicità generale.

Il secondo carattere innovativo della Carta dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori è da riferirsi non solo alle tutele sul rapporto e sul posto di lavoro ma alle tutele sul mercato del lavoro. Per molti dei nuovi lavori il posto di lavoro non esiste o è sfuggente. Anche parlare di reintegrazione nel posto di lavoro in caso di licenziamento non ha senso. Se si vuole tutelare questi lavoratori occorre farlo nelle diverse attività di cui di volta in volta si dedicano, con politiche di sostegno sul mercato in cui operano. Si tratta di attivare quelle politiche del lavoro che costituiscono il pilastro principale delle direttive europee, prima ancora di quelle sulla flessibilità e che sono state sperimentate con buoni risultati soprattutto nei paesi nord-europei.

Qui invece il nostro sistema è carente, come in generale lo sono i modelli mediterranei di diritto del lavoro, troppo basati appunto sul posto di lavoro e poco attrezzati a governare il mercato.

I servizi all'impiego sono ancora inadeguati, salvo eccezioni, a svolgere compiti semplici, come le revisioni delle liste di collocamento e ancora più a fare un'opera di sostegno efficace dei lavoratori disoccupati e alla ricerca di occupazione. La situazione è in parte analoga e persino più grave per la formazione professionale continua. Nonostante le riforme del 1997 non si sono costruiti gli strumenti per svolgere una vera formazione continua, legata all'innovazione professionale e produttiva, perché si sono mantenuti in piedi vecchi carrozzoni formativi capaci solo di autopertpetuarsi e incapaci di rinnovare metodi e contenuti formativi. Occorre cambiare rotta, promuovere una formazione vera agendo dal lato della domanda, perché migliori l'offerta, cioè offrendo risorse e incentivi a utenti singoli e imprese da spendere presso chi offre migliori servizi formativi.

“Il primo obiettivo delle nostre politiche è che le opportunità delle tecnologie non diventino un *divide*, cioè una divisione”.

La formazione è lo strumento principe a questo fine. A parole lo riconosciamo tutti, ma si investe poco in formazione e in ricerca. La formazione continua è essenziale per tutti i lavoratori subordinati come anche per quelli autonomi e per gli imprenditori.

Dobbiamo aiutare tutti a prendere le opportunità di questa società della conoscenza con la formazione, però abbiamo anche bisogno di assicurare quelli che sono spaventati dall'innovazione.

L'innovazione è una grande opportunità, come ha detto don Ciccone, i giovani sono stimolati, però alcuni sono anche nevrotizzati e i meno giovani sono impauriti. Noi dobbiamo creare una serie di politiche che li rassicurino.

Per questo serve un nuovo *welfare* che dia sicurezza. Gli interventi necessari a tutelare tutti i lavoratori nei nuovi mercati e per questa via a unificare il mondo del lavoro comprendono non solo le politiche attive e di servizio all'occupazione e alla formazione continua, ma forme di sostegno attivo anche al reddito e di protezione dai rischi cui tutti i lavoratori, specie quelli più deboli si trovano esposti sul mercato. La predisposizione di una rete di sicurezza per tutti i lavori è un obiettivo fondamentale per le future politiche del lavoro e anche per le prospettive del sindacato. Infatti la sicurezza di fronte ai rischi vecchi e nuovi del mercato del lavoro è un presupposto essenziale per una flessibilità sostenibile.

Per questo nella Carta dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori e nel progetto di legge attuativo si è data particolare attenzione alla riforma degli ammortizzatori sociali. L'esigenza generale è quella di sempre: permettere una maggiore mobilità occupazionale, necessaria all'economia e facilitare i processi di riorganizzazione produttiva, rendendo nel contempo meno traumatico il passaggio da una occupazione all'altra con forme di sostegno al reddito e di aiuto al reinserimento al lavoro dei soggetti interessati.

Ma la proposta risponde anche a due esigenze nuove: quella acuitasi negli anni recenti, di fornire tutele e sostegno ora inesistente ai rapporti ad alto tasso di precarietà che si sono diffusi nel mondo del lavoro subordinato e soprattutto in quello del lavoro economicamente dipendente.

La seconda esigenza, meno enfatizzata ma altrettanto sentita, è espressa dal mondo dei servizi e delle piccole imprese, tradizionalmente escluse dalle protezioni della cassa integrazione per i loro dipendenti.

L'estensione degli ammortizzatori a questi soggetti presuppone una revisione profonda: concettuale prima ancora che strutturale e finanziaria dell'istituto. In un mercato del lavoro frammentato, dove la mobilità si caratterizza come un aspetto fisiologico e non come un evento eccezionale le misure di sostegno del reddito e dell'occupazione non devono rispondere solo a fatti saltuari, ma a bisogni ricorrenti di tutti i lavoratori e di tutte le imprese.

Le tutele devono essere riformate con questo obiettivo. Il funzionamento dei nuovi ammortizzatori deve essere effettivamente integrato con i servizi all'impiego e con la formazione continua.

Il *welfare* deve essere molto più diffuso di una volta e capire i bisogni diversi oltre a tutelare dai rischi di disoccupazione, deve intervenire a sostenere soprattutto i giovani a diventare autonomi, a finanziare periodi di formazione, ad avviare un lavoro, a trovare una casa.

Quaranta anni fa l'Italia, ha avuto un'importante politica della casa per cui il 70% degli italiani hanno ottenuto la casa in proprietà. Quello era un modello. Adesso una giovane coppia che non riceve la abitazione in eredità dai genitori non riesce più a farsi una casa propria.

Occorre sostenerli in forme di mutuo, o simile? Si conferma che le politiche del lavoro sono legate alle politiche familiari e della casa.

Naturalmente un *welfare* diffuso come questo è costoso e pone scelte difficili di allocazione nelle risorse.

Le politiche del lavoro hanno dunque due capisaldi sempre più urgenti: l'aiuto di fronte alle innovazioni con una conoscenza maggiore; fare in modo che la società della conoscenza, offra ai lavoratori la capacità di utilizzarla e di allargare le opportunità.

Dall'altra parte una rete di sicurezza che permette di affrontare le povertà e le situazioni di difficoltà più gravi nel caso della vita.

Un ulteriore terreno di sfida è posto dal crescente numero di popolazione anziana. La promozione dell'*active aging* è ora una priorità negli obiettivi indicati dalla stessa Unione Europea.

Le politiche del lavoro e del *welfare* devono riservare più accettazione alla popolazione anziana e ai bisogni specifici che la caratterizzano. Il prolungamento della vita media e la crescita di questa popolazione in assoluto e in rapporto alla popolazione attiva,

costituiscono, ancora più del moltiplicarsi dei nuovi lavori, un elemento di radicale novità nella storia di questi ultimi anni.

Le politiche del lavoro sono chiamate ad alzare il tasso di attività della popolazione anziana con strumenti in parte sperimentali ma da impiegare con maggiore determinazione: degli incentivi al prolungamento dell'età lavorativa, alla rimozione degli attuali disincentivi alla transizione graduale fra lavoro e non lavoro, alla (complementare) predisposizione di forme e tempi di lavoro adeguati a questa fase della vita all'organizzazione di investimenti formativi funzionali. Il successo di queste politiche è essenziale per contrastare gli effetti devastanti del crescente squilibrio fra popolazione anziana e popolazione attiva sulla crescita economica, sui bilanci pubblici e quindi sulla sostenibilità del *welfare*.

D'altra parte con politiche economiche e del lavoro adeguate, questa evoluzione demografica può diventare "un motore di sviluppo" invece che un ostacolo alla crescita: Può stimolare un'espansione accelerata di settori legati alle esigenze di una *aged society*: servizi medici, assistenziali, di cura ma anche attività culturali e di intrattenimento, con conseguenti stimoli alla attività economica e all'occupazione.

Nelle politiche sociali è destinato ad assumere un ruolo crescente l'attività di cura nelle sue varie forme: da quelle di assistenza personale generica, a quelle intese a fronteggiare sia esigenze di benessere fisico sia le drammatiche esigenze della solitudine, ai sostegni specifici per gli anziani non autosufficienti.

Di fronte a questi bisogni le prestazioni pensionistiche non solo nelle dimensioni minime sopra ricordate ma anche di entità più consistenti, sono destinate a rivelarsi inadeguate. Per questo occorre prevedere un insieme integrato di prestazioni economiche e di assistenza a lungo termine diversificate in relazione alle condizioni personali, in particolare per la cura delle persone non autosufficienti. La dimensione e la generalità del fenomeno richiedono che questo insieme di prestazioni sia inserito a pieno titolo nel sistema obbligatorio di previdenza, e non lasciato alla previdenza integrativa come ha proposto l'attuale governo. Semmai occorre valutare se esso debba rientrare nel sistema universalistico di base e quindi finanziato con risorse fiscali come le pensioni di base e la sanità, ovvero se debba finanziarsi in tutto o in parte attraverso una contribuzione sulle retribuzioni, come le attuali pensioni contributive. D'altra parte il fatto che la prestazione di servizi sia destinata a crescere come componente del *welfare* conferma la necessità di integrare l'azione pubblica con quella di soggetti e istituzioni private. La presentazione di servizi, specie di assistenza e di cura, è un'area di elezione, in particolare per istituzioni operanti nel terzo settore. Il loro intervento può valorizzare le forme di *community welfare* in grado di integrare e correggere un'azione statale troppo spesso centralistica e burocratizzata.



Il senso del lavoro oggi

Don PAOLO DONI - Docente di dottrina Sociale della Chiesa

PER IL LAVORO DEGNO DELL'UOMO A venti anni dalla *Laborem Exercens*

Premessa

Questo mio intervento ha un obiettivo molto modesto: quello di fornire materiale di riflessione per i laboratori che seguiranno in questo convegno e altrove. È una riflessione di carattere etico e teologico, secondo le linee della L.E. a venti anni dalla sua pubblicazione (14/09/1981, nel 90° della *Rerum Novarum*).

La riflessione si articola in tre passaggi: il lavoro "dell'uomo" nella L.E.; le provocazioni della L.E. per il tempo presente; il compito della chiesa e dei cristiani per il lavoro umano e per la giustizia.



1. Il lavoro "dell'uomo" nella L.E.

"L'uomo, mediante il lavoro, deve procurarsi il pane quotidiano e contribuire al continuo progresso delle scienze e della tecnica, e soprattutto all'incessante elevazione culturale e morale della società, in cui vive in comunità con i propri fratelli" (incip). E ancora: "Il lavoro è uno di questi aspetti, perenne e fondamentale, sempre attuale e tale da esigere costantemente una rinnovata attenzione e una decisa testimonianza. Perché sorgono sempre nuovi interrogativi e problemi, nascono sempre nuove speranze, ma anche timori e minacce connesse con questa fondamentale dimensione dell'umano esistere, con la quale la vita dell'uomo è costruita ogni giorno, dalla quale essa attinge la propria specifica dignità, ma nella quale è contemporaneamente contenuta la costante misura dell'umana fatica, della sofferenza e anche del danno e dell'ingiustizia che penetrano profondamente la vita sociale, all'interno delle singole nazioni e sul piano internazionale" (n. 1, 1390)¹. Il Papa ha chiaro che la società internazionale è giunta

¹ Le citazioni dell'enciclica seguono la numerazione ufficiale e la numerazione marginale dell'Enchiridion Vaticanum n. 7. *Documenti Ufficiali della Santa Sede 1980-1981*, EDB Bologna 1982, pp. 1252-1383.

ad una svolta e che si stanno delineando nuovi orizzonti per il mondo del lavoro e, più in là, per la vita dell'uomo e della società. *“Celebriamo il 90° anniversario dell'enciclica Rerum Novarum alla vigilia di nuovi sviluppi nelle condizioni tecnologiche, economiche e politiche che, secondo molti esperti, influiranno sul mondo del lavoro e della produzione non meno di quanto fece la rivoluzione industriale del secolo scorso. Molteplici sono i fattori di portata generale: l'introduzione generalizzata dell'automazione in molti campi della produzione; l'aumento del prezzo dell'energia e delle materie di base; la crescente presa di coscienza della limitatezza del patrimonio naturale e del suo insopportabile inquinamento; l'emergere sulla scena politica dei popoli che, dopo secoli di soggezione, richiedono il loro legittimo posto tra le nazioni e nelle decisioni internazionali. Queste nuove condizioni ed esigenze richiederanno un riordinamento e un nuovo assetto delle strutture dell'economia odierna, nonché della distribuzione del lavoro. Tali cambiamenti potranno forse significare, purtroppo, per milioni di lavoratori qualificati, la disoccupazione, almeno temporanea, o la necessità di un riaddestramento; comporteranno con molta probabilità una diminuzione o una crescita meno rapida del benessere materiale per i paesi più sviluppati; ma potranno anche dare sollievo e speranza ai milioni di uomini che oggi vivono in condizioni di vergognosa e indegna miseria”* (n. 1, 1391).

a. Non possiamo ora ripercorrere tutto il tracciato dell'enciclica. Notiamo solo la scansione dei passaggi. Il documento infatti è molto unitario. Come stile letterario assume la caratteristica di un ragionamento stringente e ben articolato, che procede con rigore logico, con passaggi consequenziali, tanto da risultare logicamente impossibile negare la validità o la cogenza di una conseguenza, se sono prima state accolte le premesse. È un documento che costringe a ragionare, a procedere per sillogismi, senza il supporto, anche per i cristiani e per la chiesa, della rivelazione e dell'autorità della Parola di Dio, (se si esclude l'ultimo capitolo sulla spiritualità del lavoro). Un documento “laico”, come si conviene all'argomento e agli interlocutori, che sono “tutti gli uomini di buona volontà”, cioè tutti coloro che hanno a cuore le sorti dell'uomo e della società.

Sembra di intuire anche un'altra intenzione di fondo: quella di superare le posizioni ideologiche che hanno caratterizzato la questione del lavoro nei secoli XIX e XX, contrapponendo il marxismo collettivistico da una parte e il liberismo capitalistico dall'altra. Il tentativo sembra essere quello di voler ragionare sulla realtà dell'esperienza lavorativa, personale e sociale, con l'intenzione dichiarata di costruire un mondo vivibile per tutti gli uomini.

b. Il punto di partenza dunque, nel “discorrere” dell'enciclica è una affermazione di natura antropologica. Una affermazione che, prima ancora di essere un assunto filosofico, affonda la sua verità, difficilmente confutabile, nell'esperienza di tutti: *“come persona,*

l'uomo è quindi il soggetto del lavoro" (n. 6, 1410) *"La chiesa è convinta che il lavoro costituisce una dimensione fondamentale dell'esistenza dell'uomo sulla terra. Essa si conferma in questa convinzione anche considerando tutto il patrimonio delle molteplici scienze, dedicate all'uomo: l'antropologia, la paleontologia, la storia, la sociologia, la psicologia, ecc."* (n. 4, 1399).

È un assioma che riecheggia la *Gaudium et Spes* del Vaticano II nel capitolo 3 nella seconda parte. Il "fuoco ottico" di tutto il documento non è dunque il lavoro (potrebbe anche essere alla fine un'astrazione mentale), bensì la persona che, attraverso il lavoro, realizza o non realizza se stessa, secondo un progetto di vita personale e sociale; il cristiano aggiunge: "anche secondo il progetto di Dio".

c. L'enciclica qualifica il lavoro come "attività transitiva" e spiega: *"cioè tale che, prendendo l'inizio nel soggetto umano, è indirizzata verso un oggetto esterno, suppone uno specifico dominio dell'uomo "terra" ed a sua volta conferma e sviluppa questo dominio"* (n. 4, 1401).

Il lavoro in senso oggettivo, dice il documento, è lo strumento attraverso il quale l'uomo vive, progetta se stesso e costruisce il mondo. Decisivo è il n. 6 del testo, dove, prendendo lo spunto da Genesi 1, 27 sul "dominio" dell'Adam sulle creature, ad immagine e somiglianza di Dio, dice: quel dominio, in un certo senso, si riferisce alla dimensione soggettiva ancor più che a quella oggettiva: questa dimensione condiziona la stessa sostanza etica del lavoro. Non c'è, infatti, alcun dubbio che il lavoro umano abbia un suo valore etico, il quale senza mezzi termini e direttamente, rimane legato al fatto che colui che lo compie è una persona, un soggetto consapevole e libero, cioè un soggetto che decide di se stesso" (n. 6, 1411).

d. Partendo dunque da questo principio etico, si snoda tutta l'argomentazione, che passa dall'ambito filosofico-etico, a quello storico, a quello sociale, a quello spirituale-teologale. Sul piano storico l'enciclica legge i grandi movimenti filosofico-sociale che hanno segnato il secolo XX, cioè il collettivismo materialista e il liberismo capitalistico, come frutti di un errore antropologico: l'aver considerato e trattato il lavoro come una merce e il lavoratore come portatore di uno degli elementi materiali della produzione. *"In tale impostazione del problema vi era l'errore fondamentale, che si può chiamare l'errore dell'economicismo, se si considera il lavoro umano secondo la sua finalità economica. Si può anche e si deve chiamare questo errore fondamentale del pensiero un errore del materialismo..."* (n. 13, 1447).

Da questo errore, accolto a livello organizzativo dell'attività produttiva, sono nate le grandi tensioni sociali ed i fenomeni di pauperizzazione che hanno segnato l'occidente del secolo XX. Sono nate – allungando lo sguardo alla *Centesimus Annus* – le contrappo-

sizioni politiche tra i due blocchi del mondo, l'occidente e l'est europeo, che hanno poi provocato i due conflitti mondiali e innumerevoli conflitti locali.

e. Appare chiaro, a questo punto, l'obiettivo finale del documento e dell'interessamento della chiesa al tema del lavoro. La tecnologia, la globalizzazione dei mercati e dei movimenti finanziari hanno ormai creato una situazione nuova, inedita rispetto al passato, per quanto concerne le modalità di lavoro e le possibilità di produzione. Tuttavia permane lo stesso equivoco di partenza, quella specie di abbaglio antropologico che riduce il lavoro ad una merce, ad una componente della produzione, sacrificando la qualità della vita delle persone e, come ultima conseguenza, eliminando gruppi sociali e popoli interi dalla prospettiva di una vita umana, cioè degna di essere vissuta dall'uomo, attraverso i meccanismi inevitabili di pauperizzazione. *«Il pericolo di trattare il lavoro come una "merce sui generis" o come una anonima "forza" necessaria alla produzione (si parla addirittura di "forza-lavoro"), esiste sempre, e specialmente qualora tutta la visuale della problematica economica sia caratterizzata dalle premesse dell'economicismo materialistico»* (n. 7, 1416).

L'obiettivo della chiesa con la L.E. è pertanto la lotta alla disumanizzazione della vita dell'uomo, alla fame e alla miseria per la pace tra i figli della terra.

f. Per camminare verso questa prospettiva ideale eppure storica, Giovanni Paolo II richiama la necessità di quel grande principio etico *"della priorità del lavoro nei confronti del capitale"* (n. 12, 1439). E afferma: *«questo principio riguarda direttamente il processo stesso di produzione, in rapporto al quale il lavoro è sempre una causa efficiente primaria, mentre il "capitale", essendo l'insieme dei mezzi di produzione, rimane solo uno strumento o una causa strumentale»* (ib.) E perché l'affermazione di un principio non appaia qualcosa di astratto, aggiunge: *"È evidente che, quando si parla dell'antinomia tra lavoro e capitale, non si tratta solo di concetti astratti o di "forze anonime" operanti nella produzione economica. Dietro l'uno e l'altro concetto ci sono gli uomini, gli uomini vivi, concreti; da una parte coloro che eseguono il lavoro senza essere proprietari dei mezzi di produzione, e dall'altra coloro che fungono da imprenditori e sono i proprietari di questi mezzi, oppure rappresentano i proprietari"* (n. 14, 1450).

g. Appare, a questo punto, un'altra questione fondamentale: *"il problema della proprietà"* (n. 14, 1450). *"La tradizione cristiana non ha mai sostenuto questo diritto come un qualcosa di assoluto ed intoccabile. Al contrario, essa l'ha sempre inteso nel più vasto contesto del comune diritto di tutti ad usare i beni dell'intera creazione: il diritto della proprietà privata come subordinato al diritto dell'uso comune, alla destinazione universale dei beni"* (n. 14, 1451).

È questo un passaggio decisivo. Credo che, a distanza di venti anni, esso possa costituire il nuovo punto focale per attualizzare il messaggio della L.E.

2.
Una rilettura della
L.E. per il momento
presente

a. Il Papa afferma, nel capitolo quarto, che dal diritto – dovere del lavoro, nascono per la persona tanti altri diritti “*nel vasto contesto dell’insieme dei diritti dell’uomo*” (n. 16, 1413). E tutto questo, cioè il fatto che ogni persona abbia la possibilità reale di lavorare, “*costituisce la condizione fondamentale per la pace nel mondo contemporaneo: per la pace sia all’interno dei singoli paesi e società, sia nell’ambito dei rapporti internazionali...*” (n. 16, 1459).

A distanza di venti anni, quanto previsto dal documento, è già una realtà in forza della globalizzazione o dimensione planetaria. Non è solo l’umanità, cioè l’insieme dei popoli che sono sulla faccia della terra, ad essere in ballo, ma addirittura il pianeta stesso, la sua vivibilità, la sua sopravvivenza, come condizione necessaria per il vivere dell’uomo. Questo fatto non ha bisogno di essere illustrato e tanto meno dimostrato; semmai avrebbe bisogno di essere documentato, per coglierne l’estensione, la pervasività a 360 gradi.

Per quanto concerne il problema del lavoro umano e le sue conseguenze personali, familiari, sociali e politiche, non si tratta più di guardare ad un paese particolare, o ad un popolo singolo. Si tratta di guardare all’umanità intera, al pianeta; si tratta di abbracciare con uno sguardo globale tutta intera la famiglia umana. Uso volentieri questa espressione (“la famiglia umana”) perché è tipica del linguaggio della dottrina sociale della chiesa (cfr. ad esempio G.S. n. 3). Essa non intende sottovalutare o porre in penombra il primato della persona umana, caposaldo etico della dottrina sociale; intende piuttosto evidenziare la reciproca appartenenza degli esseri umani. Una famiglia è una relazione, insieme affettiva, istituzionale e storica, di soggetti diversi, ciascuno dei quali ha la possibilità di costruire la propria identità nella relazione non occasionale, non aleatoria, con tutti i membri della famiglia. D’altra parte la famiglia assume sempre il volto storico e percorre il cammino che i suoi membri costruiscono. I cristiani poi avvertono, “*per il mistero della creazione*” l’unità della famiglia umana nata dall’unico Adam, maschio e femmina.

La globalizzazione di oggi evidenzia la reciproca dipendenza delle persone, dei popoli, delle economie, degli stati; dipendenza in base alla quale l’arricchimento di una parte e la pauperizzazione di un’altra, appaiono non più fenomeni fatalistici. Il mercato, il flusso delle risorse finanziarie, il fenomeno dell’emigrazione, i disordini sociali ed i conflitti internazionali sono i segni del comune destino della famiglia umana.

Di fronte a questa realtà la chiesa indica, come via possibile da percorrere il primato della destinazione universale dei beni, rispetto alla proprietà privata. Equivale a porre una priorità ottica e operativa: rendere accessibile ad ogni creatura umana, ad ogni popolo, l'uso e la proprietà di quei beni, senza dei quali la persona umana non può realizzare se stessa e senza dei quali si determinano inevitabilmente rapporti di ingiustizia e di tensione tra i popoli.

b. Come è facile intuire, ritornano in primo piano due concetti – o meglio due realtà – care alla dottrina sociale: la giustizia sociale e il bene comune. Solo una parola su questi due pilastri della dottrina sociale.

La giustizia sociale – come affermava già S. Tommaso – è quella forma della giustizia che presiede all'insieme dei rapporti tra soggetti diversi. Come tale essa è prioritaria, sia rispetto alle forme di giustizia commutativa (cioè l'*aequitas* negli scambi), sia rispetto alle forme della giustizia distributiva (cioè l'*aequitas* nella divisione). La giustizia sociale, cioè la volontà di mettere ciascun soggetto di un corpo sociale nella reale possibilità di avere e di usare ciò che è "suo", decide dello stato di salute di un corpo sociale. In caso contrario si è davanti a situazioni di ingiustizia anche istituzionalizzata o legalizzata.

Il bene comune poi, è l'insieme delle reali opportunità che ciascun cittadino di una polis ha per realizzare se stesso, interagendo con tutti gli altri soggetti della stessa polis (cfr. *G.E.* n. 26).

Dentro un orizzonte localista, queste categorie etico-sociali hanno fondato e orientato il pensiero e la prassi della chiesa e dell'occidente; ora però non sembrano più sufficienti. Occorre riposizionarle entro un orizzonte globale: acquistano così tutta la loro forza di valutazione e di orientamento della prassi.

Rileggendo l'enciclica a partire da questo punto ottico, l'obiettivo e il criterio che muovono la chiesa e che viene proposto a tutti gli uomini di buona volontà, è quello di porre ciascun essere umano in tutte le parti del pianeta, e quindi ciascun popolo, nella reale possibilità di lavorare e di "lavorare in proprio", avendo la proprietà dei beni prodotti. Se questo obiettivo e questo criterio apparivano ardui e pure necessari nell'epoca della prima industrializzazione, ai tempi della R.N., ai tempi del neo liberismo della grande produzione industriale di tipo fordista, oggi appaiono ancora più ardui ma ancora più necessari. Sono obiettivi e criteri in grado di mettere in moto energie incredibili; capaci di criticare scelte e orientamenti politico-economici-finanziari, di elaborare strategie che permettano di compiere passi concreti verso l'umanizzazione della terra. Si tratta della vita di milioni di persone; si tratta della pace tra i popoli; si tratta della salvaguardia del creato.

c. L'enciclica accenna a questo punto, ad alcuni problemi, la cui soluzione è legata al principio etico enunciato all'inizio. L'occu-

pazione ad esempio (cfr. n. 18, 1468). In passato l'attenzione era sulla disoccupazione come problema di qualche persona, nel contesto di una occupazione generalizzata. Come tale era considerata giustamente "una vera calamità sociale". Oggi, il problema è quello di offrire possibilità di lavoro a tutti gli uomini, per garantire ad ogni persona il diritto alla vita e alla sussistenza per combattere il problema della fame, del sottosviluppo, della dipendenza sociale e politica. (cfr. n. 18, 1468). A questo scopo l'enciclica prospetta "una pianificazione globale": "si tratta... di una giusta e razionale coordinazione, nel quadro della quale deve essere garantita l'iniziativa delle singole persone, dei gruppi liberi, dei centri e complessi di lavoro locale...nella dimensione della collaborazione internazionale mediante i necessari trattati e accordi" (n. 18, 1970). E aggiunge: "le organizzazioni internazionali hanno in questo settore compiti enormi da svolgere. Bisogna che esse si lascino guidare da un'esatta diagnosi delle complesse situazioni e dei condizionamenti naturali, storici, civili, ecc.; bisogna anche che esse, in relazione ai piani di azione stabiliti in comune, abbiano una maggiore operatività, cioè efficacia nella realizzazione" (ib). "Gettando uno sguardo sull'intera famiglia umana sparsa su tutta la terra, non si può non rimanere colpiti da un fatto sconcertante di proporzioni immense; e cioè che, mentre da una parte cospicue risorse della natura rimangono inutilizzate, dall'altra esistono schiere di disoccupati o di sotto-occupati e sterminate moltitudini di affamati: un fatto che, senza dubbio, sta ad attestare che sia all'interno delle singole comunità politiche, sia nei rapporti tra esse sul piano continentale e mondiale – per quanto concerne l'organizzazione del lavoro e dell'occupazione – vi è qualcosa che non funziona, proprio nei punti più critici e di maggiore rilevanza sociale" (n. 18, 1473).

Altro problema è quello del salario e delle altre prestazioni sociali (cfr. n. 19, 1474). Visto a livello globale il problema non è solo quello di pattuire tra lavoratori e datore di lavoro un salario equo, cioè rispondente alla quantità di lavoro eseguito, ma di costruire un sistema sociale di prestazioni che possano sostenere ed assistere chi lavora, la sua famiglia e il suo territorio. È come dire che la dimensione sociale del lavoro non è qualcosa di aggiuntivo, di aleatorio, ma costituisce parte integrante del lavoro e di ciò che esso produce. Il rapporto non è più solo tra lavoratore e datore di lavoro diretto, ma tra lavoratori e datore di lavoro indiretto. L'accento è all'assistenza sanitaria, all'istruzione scolastica, al diritto e al riposo, alla previdenza sociale. "Tra questi diritti va sempre tenuto presente quello ad ambienti di lavoro e a processi produttivi che non rechino pregiudizio alla sanità fisica dei lavoratori e non ledano la loro integrità morale" (n. 19, 1489).

Viene inoltre prospettata l'esistenza e la operatività di sindacati, definiti "promotori della lotta per la giustizia sociale" (n. 20,

1482). E il discorso scivola necessariamente nel campo della politica, definita, con felice precisione, una “*prudens curatio boni communis*” (n. 20, 1484).

Un accenno viene riservato anche al problema dell'emigrazione (cfr. n. 23, 1493).

3.
Il compito della
chiesa e dei
cristiani per il
lavoro umano e per
la giustizia

Seguendo la Octogesima Adveniens di Paolo VI e anticipando la Sollicitudo Rei Socialis, la L.E. ha chiaro l'ambito di competenza della chiesa a proposito del lavoro e dei conseguenti problemi socio-politici: “*non spetta alla chiesa analizzare scientificamente le possibili conseguenze di tali cambiamenti sulla convivenza umana. La chiesa però ritiene suo compito di richiamare sempre la dignità e i diritti degli uomini del lavoro e di stigmatizzare le situazioni in cui essi vengono violati, e di contribuire ad orientare questi cambiamenti perché si avveri un autentico progresso dell'uomo e della società*” (n. 1, 1392).

a. Il compito della chiesa si pone dunque a tre livelli. Il primo è quello teologico-culturale ed etico. È importante, nel testo, il tracciato della riflessione biblico-teologica sull'esperienza umana del lavoro. Il lavoro è una realtà “laica”, intendendo con questa parola una realtà che ha bisogno di essere trattata secondo quella “autonomia delle realtà terrene” di cui parla G. S. ai nn. 36, 37 e 38. Ma proprio il rispetto di questa laicità, induce a pensare al lavoro in termini teologici: alla luce del mistero della creazione, del mistero della croce e della redenzione, del mistero dell'effusione dello Spirito su “ogni carne”, e del mistero escatologico. È quello che viene chiamato “il vangelo del lavoro”, anche se nel testo non è molto sviluppato. È importante notare che la riflessione teologica precede la riflessione etica e la fonda. Non è il riferimento all'esempio di Gesù lavoratore che è importante per annunciare e scoprire il significato del lavoro. È più importante scoprire nell'esperienza lavorativa e nell'avventura del mondo del lavoro, il compiersi del progetto di salvezza di Dio per l'uomo; progetto che ha in Gesù di Nazareth la sua piena realizzazione.

La riflessione teologica fonda la riflessione etica, ne stabilisce la forza obbligatoria, non eludibile. Se tal volta la chiesa e i cristiani non sono apparsi abbastanza decisi e chiari nel proclamare i diritti e i doveri dei lavoratori e del mondo del lavoro, non è forse stato anche per il motivo che tutto questo settore era ritenuto estraneo alla fede professata, alla Parola di Dio proclamata e celebrata? Si prospetta, perciò, un impegno pastorale importante: creare mentalità cristiana attorno al modo di considerare il lavoro e le problematiche conseguenti, attraverso momenti e percorsi di riflessione, ad opera di coloro che vivono nella propria pelle l'esperienza lavorativa, a qualsiasi livello del processo produttivo, commerciale,

scientifico, finanziario. È appena il caso di notare la scarsità di riflessioni, e quindi la debolezza del mondo cattolico, da molti anni a questa parte. Debolezza che è diventata afasia, incapacità di dire una parola orientatrice.

b. Il secondo compito della chiesa e dei cristiani è quello della critica e della denuncia; critica intesa come espressione di discernimento su problemi e questioni reali sia di livello locale sia di livello nazionale e mondiale. La dottrina sociale della chiesa apre la pista, indica la strada; ma poi sono le comunità cristiane, i gruppi di credenti che sono dentro ai problemi a dover riflettere, in modo da dire una parola, secondo il famoso n. 4 della Octogesima *Adveniens*.

Il discernimento – lo sappiamo dal Convegno Ecclesiale di Palermo (1995) – è un processo esigente nella metodologia. Ha i suoi passaggi obbligati: dalla documentazione scientifica dei fatti, alla illuminazione che viene dal “vangelo del lavoro” e dai conseguenti principi etici, alla indicazione delle strategie possibili, dei passi storici realizzabili. È da questa familiarità col discernimento cristiano e comunitario che nasce per i cristiani, per le comunità cristiane, la capacità di avere “una parola da dire” (come rivendica la *Sollicitudo Rei Socialis*, al n. 41) sui gravi problemi del lavoro, della realtà sociale, dello sviluppo, della giustizia, della pace. In mancanza di una consuetudine con l’esercizio del discernimento, le comunità cristiane, i gruppi cristiani e i singoli credenti si appiattiscono sulle posizioni ideologiche correnti, assumendo come criterio di valutazione quello del proprio schieramento politico. È il criterio – oggi molto esercitato – in base al quale un’idea, una prassi, una proposta è giusta, corretta e realizzabile, oppure è sbagliata, inopportuna e da rigettare, in base alle appartenenze politiche, agli schieramenti, e, alla fine, agli interessi di una parte sociale. Pare di poter osservare oggi, da parte di comunità cristiane e di credenti singoli o associati, l’abitudine a lasciar convivere le affermazioni di principi etici, magari invocando l’autorevolezza della dottrina sociale o addirittura della Parola di Dio, con le prese di posizione che rispondono a criteri di tutt’altro genere.

Su questi problemi è necessario che le comunità e i gruppi cristiani ritrovino la loro autonomia nella valutazione e nelle scelte delle soluzioni, rispetto a posizioni ideologiche e di schieramento politico; rispetto anche a posizioni che in passato potevano essere qualificate come tipiche del mondo cattolico. Oggi i cristiani devono prendere posizione, con una parola propria che fonda le radici sulla Parola da una parte e sulla realtà storica dall’altra, su problemi come la guerra, cioè contro l’uccisione di persone e l’eliminazione di popoli, e come la pace, che non è un’utopia escatologica, ma un criterio politico che pone il diritto alla vita come inviolabile. Su problemi come la fame, lo sfruttamento, la mancanza di servizi sa-

nitari per gran parte dell'umanità e sui meccanismi mondiali, di natura finanziaria e politica, che determinano questi fenomeni. Su problemi come l'immigrazione, lo sviluppo sostenibile, la qualità della vita, il rispetto del creato e delle sue risorse, fino a tematiche più particolari e locali, come sono i problemi della disoccupazione, del salario, dei diritti dei lavoratori.

c. Il terzo livello dell'impegno della chiesa e dei cristiani può essere quello di creare dinamismi alternativi nelle relazioni lavorative. Faccio riferimento ad esperienze di integrazione tra lavoratori di razze, lingue, religioni diverse, anche nel nostro territorio nazionale; ad esperienze di collaborazione tecnologica e scientifica, tra realtà collocate in parti lontane del pianeta; al mercato equo-solidale; alle tante relazioni industriali e singoli imprenditori, in genere di piccole dimensioni, hanno già creato a livello internazionale e mondiale; alle tantissime forme di solidarietà tra comunità cristiane e civili di diversi paesi; agli scambi culturali e interreligiosi,...

La realtà è certamente molto più ricca della nostra fantasia e delle nostre attuali conoscenze. Oggi è possibile realizzare rapporti economici, produttivi multilaterali, finalizzati non a schiacciare una o più parti in causa, a creare ingiustizie, oppressioni e distruzioni, ma finalizzate a far crescere, a sviluppare, ad aprire prospettive, a tessere relazioni che permettano a tutti i soggetti di trarre vantaggio dalla crescita, dalla comunicazione. C'è chi già opera in questa direzione, sia in ambito produttivo, sia in ambito scientifico. I cristiani possono, e forse devono, percorrere queste strade anche con una motivazione ulteriore: quella del Regno di Dio che si realizza portando bene-essere agli uomini, portando dignità, possibilità di vita dignitosa per tutti, in ogni parte del mondo.

Paradossalmente: se è vero che oggi la globalizzazione crea dislivelli e tensioni nel mondo, frutto di una gestione iniqua dei dinamismi globalizzanti, la stessa globalizzazione permette di realizzare comunicazione, incontro, collaborazione, solidarietà tra gli uomini e gli stati.

A venti anni di distanza la L.E. spinge in avanti a percorrere, proprio attraverso l'umanizzazione del lavoro per tutti, le strade della giustizia e della pace a livello planetario.



Introduzione

a prospettiva pastorale

Don GIANNI FORNERO - Delegato regionale Piemonte

1. *Sulle orme di Paolo, con la benedizione di Pietro*

È bella coincidenza questo riflettere sull'evangelizzazione del mondo del lavoro nella festa degli apostoli Pietro e Paolo (29 giugno). Lo facciamo inoltre dopo aver ascoltato l'omelia di S. E. Mons. Gastone Simoni, vescovo di Prato, che ci ha messo in luce l'importanza del riferimento al ministero di Pietro. Così come già agli inizi della Chiesa, vorremmo ora, con la benedizione di Pietro, prendere il largo sulle orme di Paolo, evangelizzatore dei gentili, di nuove popoli e di nuove terre.



2. *Un intervento "a valle" delle relazioni degli esperti*

Abbiamo ascoltato finora un bel numero di esperti nelle varie discipline sociali e teologiche, da Ambrosini a Vicoli, da Guasco a Doni. Il loro contributo è decisivo per ripensare l'intervento pastorale della Chiesa nel mondo del lavoro. Ad essi farò spesso riferimento in questo intervento.

3. *Un intervento "sul fare", ma ben consapevole dei nodi ideologici e teologici a monte.*

La preoccupazione prevalente di questa comunicazione è per il rinnovamento della nostra prassi pastorale nel mondo del lavoro, nella direzione della "conversione pastorale" promossa a partire dal 3° Convegno ecclesiale di Palermo.

Ho quindi pensato di mettere nella cartella un primo allegato che riporta tre riflessioni pubblicate nelle pagine centrali della rivista *Settimana* nel 2001 e poi raccolte nei n. 4-6 del *Foglio di collegamento* della PSL piemontese. Ad esse rimando per quanto riguarda l'analisi dei cambiamenti strutturali del mondo del lavoro (la "terza rivoluzione industriale" e i "nuovi paradigmi organizzativi"), la crisi della modernità e l'eclissi del marxismo come ideologia portante del movimento dei lavoratori, le nuove sfide per la Chiesa e cioè il superamento del modello intransigente ma anche il ripensamento non ingenuo della missione operaia.

Ripercorro ora brevemente la storia di una elaborazione teorica e pratica che ci impegna ormai da circa 10 anni, segnalando le riflessioni, le decisioni e i punti problematici.

1.1. *Lavoratori dipendenti*

Nell'ottobre '92 mons. Crepaldi (allora direttore nazionale dell'Ufficio) ritiene giunto il momento di un ripensamento in profondità della pastorale operaia e avvia una collaborazione con il Piemonte. Il 1° seminario sul tema si tiene a Valmadonna (Al) nell'aprile '93; il 2° seminario nell'aprile '94; il 3° ancora nell'aprile, del '95.

In questi incontri viene impostata la ricerca: i cambiamenti nella realtà del lavoro dipendente, i punti di riferimento teologici e pedagogici, avvio della sperimentazione. Si propone l'opzione per il "gruppo", il doppio metodo della Lectio e della Revisione di vita, si parla di un coordinamento (ma questo aspetto rimane sempre problematico).

Si individuano progressivamente varie aree in cui formare i gruppi di lavoratori:

- *Gr. d'azienda*: già se ne parlava nel secondo dopoguerra nelle ACLI, oggi seguono la parabola discendente delle grandi imprese in Italia. Le esperienze presenti e vive ci dicono però quanto siano preziose sia per i lavoratori (per alimentare la loro difficile testimonianza) che per la Chiesa (come antenne sensibili sui problemi del lavoro). Segnalo la presenza di questi gruppi a Milano, a Torino, in Sicilia.
- *Gr. in parrocchia*: con la frantumazione delle imprese a dimensioni sempre più piccole, l'attenzione ai lavoratori esige un incrocio fra pastorale d'ambiente e pastorale del territorio. Il lavoro rimane importante, ma il lavoratore è difficilmente intercettabile. La pastorale ordinaria può essere un utile luogo dove si realizzano incontri e si avviano riflessioni che potranno trovare sviluppo solo in gruppi specializzati. Di fatto ci sono gruppi di lavoratori a livello parrocchiale o a livello zonale (ad es. quando le parrocchie stesse sono troppo piccole). Ricordo la diffusa presenza di gruppi in Veneto.
- *Gr. di sindacalisti*: si formano inizialmente in alcune regioni. Ricordo il più stabile e il più costante a Bologna, ma anche a Bari, Vicenza, Palermo.
- *Gr. nella formazione professionale*: abbiamo ancora fresco il ricordo dell'intervento di Nicoli ieri sera. La formazione professionale ha come primo obiettivo il produrre l'acquisizione di competenze ma può essere una straordinaria occasione per avviare un percorso di evangelizzazione sia con i formatori che con gli allievi. Percorso comunque difficile, si cui ci sono esperienze significative in Piemonte e tentativi, qua e là, della GiOC.

- *Gr. di lavoratori delle cooperative*: le cooperative di inserimento lavorativo o di produzione/lavoro sono divenute dei luoghi dove trovano occupazione i più sfortunati del mondo operaio attuale, o per ragioni di incidenti personali di vita o per crisi aziendali. Anche con loro si può avviare una riflessione su Vangelo e lavoro. Esperienze molto significative a Catania, in Calabria, a Acqui Terme.
- *Gr. di immigrati*: ne parlerò successivamente.

Da un primo sguardo d'insieme si può notare che, dopo aver risposto alle domanda "come", abbiamo affrontato la domanda "dove": dove possiamo incontrare i lavoratori, oggi. Abbiamo individuato degli ambiti o dei settori del mondo del lavoro, dove la Chiesa magari è già attiva con delle opere sociali (es. formazione professionale e cooperative) ma non con una proposta organica di evangelizzazione.

Abbiamo poi elaborato dei veri e propri "percorsi" per i gruppi: sapendo che un gruppo nasce, cresce, si sviluppa e, se non si rinnova, muore. Occorre seguire i gruppi nel loro cammino e proporre un itinerario in varie tappe.

Questi percorsi e questa sperimentazione li abbiamo realizzati in collaborazione con le Associazioni e i Movimenti che collaborano con l'Ufficio nazionale: ACLI, CMO, GiOC, MLAC, MCL/Conf-cooperative e Confap.

L'esperienza dei primi anni è raccolta nel volume di cui ho curato la pubblicazione: *"Vangelo e mondo del lavoro: itinerari per l'evangelizzazione dei lavoratori dipendenti"*, EDB, 1997.

2.2. *Don Mario Operti*, nuovo direttore dell'Ufficio nazionale, conferma e realizza un allargamento di questa prospettiva di lavoro:

- *Pubblico impiego* (in collaborazione con il Lazio): di per sé sono anch'essi lavoratori dipendenti, ma l'attenzione specifica alla loro condizione fa sì che si avviino gruppi che hanno uno sviluppo particolare a Roma ma poi anche in varie città italiane e si formi un gruppo nazionale di coordinamento. Anche questo gruppo, come il primo produce delle schede come materiale di riflessione per i gruppi.
- *Imprenditori e dirigenti* (in collaborazione con la Liguria): il modello "gruppo" viene proposto anche per l'ambito, così diverso dai precedenti, degli imprenditori e dirigenti. Qui voglio ricordare una bella sperimentazione "triangolare" di questo modello, realizzata quest'anno a Mantova. I tre soggetti sono: la pastorale sociale e del lavoro, l'UCID e alcune parrocchie che si sono rese disponibili. I risultati sono stati superiori alle aspettative.

- *Artigiani* (in collaborazione con il Veneto): la Chiesa ha un legame “storico” con gli artigiani, non solo perché il suo fondatore fu artigiano per molti anni ma anche per la straordinaria storia delle Corporazioni medievali. Poi molti artigiani sono rimasti vicini alla Chiesa e disponibili a tanti servizi ma non si è attualizzata una pastorale d’ambiente per e con loro. Così nasce l’iniziativa dei gruppi con il Veneto, che trova una bella realizzazione anche in altre regioni come ad esempio a Como, in Lombardia.
- *Giovani* (l’iniziativa dei Seminari di Loreto e il *Progetto Policoro*). Dopo il Convegno di Palermo nasce e cresce il Progetto Policoro che ha, tra i suoi obiettivi principali, l’evangelizzazione. Non una evangelizzazione generica, ma una vera azione d’ambiente, legata alla condizione giovani/lavoro. Qui il campo di lavoro è grande. Forse il percorso non è esplicitato, ma la filiera “evangelizzazione” non dovrebbe avere difficoltà a farlo.
- *Mondo rurale* (costituzione di un gruppo nazionale ad hoc). Anche questa realtà vive trasformazioni profonde e richiede non solo una riflessione teorica ma anche una rinnovata pratica pastorale che rifaccia il collegamento fra il nuovo lavoro dei campi e la fede cristiana.

Per tutti questi “itinerari di gruppo” sono stati elaborati dei sussidi, disponibili presso l’Ufficio nazionale. Per alcuni ci sono già anche i sussidi di seconda generazione (lavoratori dipendenti e pubblico impiego).

Il progetto mi pare molto vasto (perché tocca tutte le fasce del mondo del lavoro) ma anche chiaro. Le mostre strade individuate rispondono al bisogno di raggiungere la gente nella sua condizione concreta ma non cadono nel rischio della dispersione e della frammentazione. Si tratta di elaborare (attraverso percorsi diversi e convergenti) quella “progettualità pastorale unitaria” che traduce il richiamo di Palermo alla “conversione pastorale”, seguendo così l’appello del papa a una nuova “evangelizzazione”. Viene adottata anche una metodologia comune che fornisce alcune indicazioni di base. La realizzazione è molto differenziata e “molecolare” (i gruppi), ma retta da un impianto comune.

Mi rendo conto che, malgrado le premesse, questa riflessione possa apparire troppo pratica e solo organizzativa. Dedicherò perciò qualche riga a collegare esplicitamente questa “proposta strategica” con alcuni nodi teorici che abbiamo affrontato con gli esperti che hanno parlato in questi giorni.

2.1. I risvolti storici.

Faccio qui riferimento alla relazione di M. Guasco, esplicitando alcuni temi da lui comunque trattati.

La sfida che la Chiesa italiana ha affrontato nei decenni scorsi è stata quella del superamento del modello di “cristianità” o di “nuova cristianità” su cui si è modellata l’organizzazione ecclesiale dal secondo dopoguerra in poi. “Siamo tutti sostanzialmente cristiani – questa è la tesi, molto semplificata –: c’è solo da dare una spolverata”. Su una comune base cristiana, bisogna innestare qualche nozione di dottrina sociale della Chiesa. Così nascono, a raggiera, i vari movimenti sociali di ispirazione cristiana. Questo modello va in crisi nel duro confronto con la modernità e con una secolarizzazione molto più profonda di quanto inizialmente si fosse immaginato. Il Concilio Vaticano II, in particolare con l’ultima costituzione, la *Gaudium et Spes*, segna una presa di coscienza del problema a livello mondiale. La vicenda ACLI del 1970/71 segnala la crisi del modello a livello nazionale. Ma già trent’anni prima, in Francia, con la vicenda dei preti operai era esplosa una polemica in cui si manifestavano i fattori di crisi che sarebbero poi venuti a maturazione successivamente. Maurilio Guasco, nella sua relazione, ha prestato una grande attenzione alla storia dei preti operai, fino a destare lo stupore di alcuni partecipanti al nostro convegno. Numericamente fu un evento assai circoscritto. Per di più si giocò, nel suo momento più alto, oltralpe. Eppure emersero da quel drammatico crogiuolo di fatti e di passioni, sociali e religiose, alcune intuizioni fondamentali ancora per noi oggi.

La prima di essa è la innovazione sulla parola “missione”. La scoperta cioè, sorprendente e inquietante, di una “missione all’interno” delle nazioni cristiane da secoli e millenni. Nascerà la “missione operaia”, con l’evocazione di uno slancio e di una creatività straordinari, vissuta in opposizione alla parola “pastorale” (intesa come rivolta ai praticanti). E la punta di lancia di questa nuova impresa fu “evangelizzazione”: ritorno alla freschezza del Vangelo, annuncio del Vangelo in terre pagane.

La seconda innovazione fu nella concezione stessa della missione: da “conquista” (religiosa, culturale, antropologica) a “inculturazione”. Questa innovazione aprì la strada a un nuovo stile di Chiesa e a impegnativi confronti culturali, con esiti non scontati.

La pastorale del lavoro nasce sul crinale della crisi del modello di cristianità e in seguito alla crisi delle ACLI (che potremmo anche leggere come una forma di inculturazione azzardata o ingenua). Per un certo tempo vennero proposti i Gruppi di evangelizzazione, con una certa ispirazione al modello francese (ispirandosi cioè alle riflessioni di mons. Ancel del Prado, la versione più soft dell’esperienza d’oltralpe), vissuti quasi in alternativa rispetto ad associazioni e movimenti.

Rispetto a questa storia lunga e complessa la proposta che siamo andati elaborando in questi anni intende porsi in discontinuità sia con il modello di cristianità che con l'esperienza dei primi anni della PSL e si riassume in due no e un sì:

Né ritorno alla delega ai movimenti, né gestione in proprio dei gruppi, ma promozione dei gruppi attraverso una collaborazione pastorale fra PSL e movimenti.

Ogni tanto fa capolino, qua e là, la nostalgia per il passato, quando la Chiesa delegava alle Associazioni il rapporto con il mondo. Mi pare importante rendersi conto che questi tempi (belli o belli che siano stati) non possono oggettivamente tornare, neppure se lo volesse il papa. Sono cambiate le condizioni sociali oggettive, è enormemente cambiato l'associazionismo cattolico, è cambiata la Chiesa. È pura illusione quella di chi vuole riportare le lancette della storia indietro di 50 anni. È meglio affrontare la situazione attuale, farsi carico dei problemi e trovare una soluzione, anche se inevitabilmente complessa, come è complesso il mondo oggi.

Analogamente va ritenuta conclusa l'esperienza della gestione in proprio dei gruppi. Ha dato i suoi frutti nel passato, ma non è più riproponibile oggi. Sia per ragioni teoriche (valorizzazione del laicato e rapporti con le associazioni) che pratiche (mancanza di preti).

Rimane la stretta via che siamo andati elaborando in questi anni, elaborata nella consapevolezza di questi problemi e grazie alle acquisizioni elaborate dai pionieri. È una sintesi nuova, sia a livello teorico che pratico.

2.2. I risvolti teologici.

Su questo versante non vedo molti problemi. Gli approfondimenti teologici che ci hanno accompagnati e guidati in questi anni, da parte di G. Piana e di P. Doni, mi paiono far parte del nostro patrimonio. Sono acquisizioni che danno spessore alla nostra azione che la fondano.

Il nostro impegno non è infatti solo legato ad un aggiornamento sociologico ma ben più profondamente ad una teologia della storia e del lavoro che sono parte pregnante della teologia cristiana tout-court.

Dalla riflessione teologica sulla storia nasce l'esigenza e l'urgenza del discernimento cristiano che non è solo opera di specialisti ma anche di ogni credente di fronte alle sfide della vita e del lavoro. Mi basta agganciarli alle conclusioni della relazione di Doni che abbiamo ascoltato poco fa.

“È necessario – sosteneva – che i cristiani ritrovino la capacità di dire una parola di valutazione e di azione sui problemi che ora sono sul tavolo.... Questo è il lavoro di discernimento tipico di gruppi di cristiani, di comunità e di associazioni che operano nel mondo del lavoro.”

ro. Certo, occorre però imparare una metodologia per il discernimento... . A me pare che oggi la Chiesa ha bisogno di cristiani laici che, da dentro al mondo del lavoro, sappiano dire una parola originale che nasce dall'ascolto della Parola e della storia. Di questa presenza di chiesa il mondo ha vitale bisogno”.

2.3. I risvolti pedagogici.

Una presenza rinnovata nel mondo del lavoro, che vada oltre il modello della cristianità, esige strumenti nuovi, anzi direi un nuovo dispositivo educativo. A noi spetta delinearlo a grandi tratti. Esso comporta una iniziativa nostra, il rinnovamento profondo dei movimenti nati nel modello di cristianità (es. le ACLI), un aggancio con quei movimenti nati in questa crisi (es. la GiOC) e un confronto con i movimenti figli della crisi della modernità (es. i movimenti carismatici).

La riflessione pedagogica, che abbiamo sviluppato soprattutto nel seminario del 1995, si basa su due capisaldi:

- La centralità del luogo e del momento del discernimento. Il discernimento cioè va fatto a partire dal concreto della vita di lavoro, assumendola con umiltà, cercando di capirla nella sua complessità, per cogliervi l'appello di Dio.
- L'opzione per il gruppo. La scelta del gruppo non è solo legata a motivi psicologici o meramente metodologici, è un'opzione in senso forte (con tutte le ragioni della pedagogia moderna) ma non esclusivo, in due sensi. Sia nella direzione di una integrazione tra gruppi e altre iniziative che talora si rivelano utili e preziose, come celebrazioni, feste, pellegrinaggi, ecc. Sia nella direzione di movimenti e associazioni che possono assumere questo modello del gruppo e integrarlo in un progetto più ampio.

2.4. I risvolti sociologici

La relazione di Ambrosini ha portato un contributo prezioso al nostro progetto proprio perché attenta a delineare quali sono i vari soggetti del mondo del lavoro odierno.

I nuovi soggetti – di cui c'è ampia descrizione nella relazione scritta –, le nuove figure di lavoratori cresciute rapidamente nel sottobosco dell'economia italiana di questi ultimi anni, sono anche i più assenti nei nostri gruppi e movimenti. Di loro ci dovremo interessare, a loro dovremo dare voce.

Un rilievo fattoci con garbo da Ambrosini riguarda la nuova figura delle donne lavoratrici: anche a questo proposito è più importante farle incontrare e dare loro la parola che fare degli studi su di loro.

Ma non dobbiamo dimenticare la persistenza del lavoro manuale dipendente nel nostro paese: soggetti ormai abbandonati alla marginalità, non più interessanti per i ricercatori o per gli ideologi, ma che non possono essere trattati allo stesso modo dal nostro impegno pastorale che deve essere anche profetico.

Il lavoro oggi riveste la doppia figura dell'eccesso e della riduzione, del lavorismo e dello svilimento del suo senso. La nostra vigilanza di credenti deve esprimersi anche nell'opzione pastorale di riconoscere spessore alla dimensione antropologica del lavoro e attenzione specifica anche a livello pastorale.

La fuoriuscita dal fordismo è un passaggio lento e, per altro verso, radicale. La Chiesa ha l'opportunità straordinaria di accompagnarla dal di dentro, a fianco dei vari tipi di lavoratori. Speriamo di non lasciarcela sfuggire per una di quelle distrazioni imperdonabili che tuttavia non sono rare nella nostra storia.

Qui faccio riferimento all'allegato 2 che ho preparato per il nostro gruppo di lavoro e poi abbiamo messo in cartella per questo Convegno, che ha come titolo: *Raccolta di risoluzioni e orientamenti dal 1998*. Opportunamente la segreteria ha aggiunto come sottotitolo: *"da documenti di don Mario Operti"*.

È un crescendo di dichiarazioni di impegno, di risoluzioni, di inviti a muoversi nell'ottica dei gruppi.

L'affermazione più importante è quella contenuta negli Atti del Convegno del '98:

"È necessario individuare le scelte pastorali che mirano al compimento di questa progettualità comune". Il primo punto indicato è proprio il nostro:

"a. La formazione di gruppi di evangelizzazione delle varie categorie di lavoratori..."

Poi si affida a tutti un impegno preciso e formale:

"Proposta

Le pastorali del lavoro diocesane si attivino, individuando gli ambiti più rispondenti alla realtà locale e coinvolgendo le aggregazioni laicali disponibili, per avviare gruppi di evangelizzazione dei lavoratori con il sostegno e in collegamento con le esperienze corrispondenti in atto".

Questo orientamento viene ribadito nel VI Seminario e nella Consulta nazionale allargata del 10/2/2000.

Tuttavia la sperimentazione non decolla: non si allarga a numeri significativi e non si struttura (vedi l'analisi al Convegno nazionale di Cento nel 1999).

C'è una pausa legata alle tre iniziative per i lavoratori del Giubileo del 2000.

C'è la pausa "fisiologica" dovuta al cambiamento di direttore.

Ora però si tratta di riprendere il filo del discorso e soprattutto di prendere una decisione comune.

4.1. Gli "Orientamenti pastorali", a sorpresa, reintroducono nella riflessione e propongono alla prassi della Chiesa italiana il tema della pastorale d'ambiente. Il n. 61 riprende il tema e lo modula in vari modi. La dizione stessa di "pastorale d'ambiente" era quasi scomparsa dai testi stessi di pastorale. Il dizionario di Severo ne parla – molto emblematicamente – sotto la voce "pastorale d'insieme" e, con la confusione delle varie espressioni, pareva che fosse stata posta una pietra tombale sia sull'esperienza pastorale che anche sulle sue radici storiche.

L'espressione, di radici franco-belghe, aveva furoreggiato dagli anni trenta agli anni sessanta ed era alla base sia delle dei movimenti di azione cattolica specializzata che delle iniziative pastorali di confine. Anche per la PSL era una nozione-chiave, corrispondente alla teologia del lavoro e dei segni dei tempi in campo teologico.

Ora la CEI afferma che la pastorale d'ambiente è "sempre più indispensabile" per tre motivi: "per compaginare la comunità battesimale, per raggiungere quanti sono in attesa dell'annuncio cristiano, per dare efficacia all'annuncio dei cattolici alla vita della società". Dobbiamo guardare con grande attenzione a questo testo, che forse è anche frutto di qualche sottolineatura e insistenza della PSL, perché è un po' la fondazione della nostra legittimità pastorale.

E forse potremo contribuire a sciogliere una indeterminatezza terminologica che si presenta nel 4° paragrafo del n. 61. Dove la pastorale d'ambiente viene evocata perché le parrocchie recuperino il rapporto con il territorio e con le parrocchie confinanti (qui abbiamo una tensione sul termine che rischia di sfibrarlo) affinché con associazioni e movimenti recuperino la carica educativa negli ambienti (e qui si torna allo specifico). Il rapporto con il territorio, il legame con le altre parrocchie vicine, la pastorale d'ambiente sono tre cose diverse che devono naturalmente convergere per una efficace azione missionaria della Chiesa.

4.2. I due Seminari con immigrati e sindacalisti.

Nell'anno sociale che sta finendo abbiamo tenuto due piccoli Seminari che erano partiti in sordina e che si sono rivelati molto interessanti.

– Il primo, tenuto il 22.10.2002, aveva come titolo "Vangelo e lavoro: formare gruppi di lavoratori immigrati" ed era organizzato con la Fondazione Migrantes e con la Caritas Italiana. Insieme abbiamo messo a fuoco il crescente zoccolo della forza lavoro italiano costituito da lavoratori immigrati. Come PSL siamo attenti alla vita e alle condizioni di tutti gli immigrati. Con i cristiani vorremmo fare anche un percorso pastorale e cioè partire anche qui con i gruppi. La partecipazione di delegati delle pastorali e di rappresentanti delle comunità immigrati è stata superiore alle attese.

L'interesse e la disponibilità molto buone. Ora il problema è quello di dare continuità. Quando faremo un incontro di verifica? Come seguiremo i gruppi che stanno nascendo nelle varie regioni italiane?

- Il secondo, tenuto il 31 gennaio 2002, aveva come tema "Fare gruppi di sindacalisti cristiani". I soggetti e il tema erano meno nuovi ma la partecipazione è stata ancora più ampia: rappresentate quasi tutte le regioni sia dalla PSL che da sindacalisti. È il segno che esistono sia il bisogno che l'interesse. C'è anche disponibilità a sviluppare questi gruppi sul territorio nazionale. Credo che a nessuno sfugga l'importanza dell'accompagnamento dei cristiani impegnati nel sindacato in questa fase così delicata e cruciale per le associazioni dei lavoratori. Anche qui però si apre il problema: chi garantirà un minimo di contatti e di collegamenti a questi gruppi?

5. Tre nodi

5.1. La concezione della PSL

Questo problema è il più grosso in quanto concerne davvero la concezione stessa della PSL. Lo ricordavo già nell'incontro di Cento (1999). C'è una corrente di pensiero che pensa alla PSL quasi esclusivamente come a un Centro studi o comunque a un laboratorio per fare qualche documento o convegno o articoli per il giornale diocesano. C'è un'altra corrente che concepisce la PSL anzitutto come soggetto che promuove l'evangelizzazione dei lavoratori. I due aspetti, in sé, non sono in contraddizione, anzi sono complementari. Il grave è quando uno esclude l'altro. È più frequente, ed anche molto più comodo, il primo modello. Ma, se vincesse, sarebbe la fine dell'impegno della Chiesa per l'evangelizzazione dei lavoratori.

5.2. Il rapporto Pastorale-movimenti: dilemma irrisolto

Sono lontani gli anni dei conflitti aperti e clamorosi. Questi sono i tempi in cui ciascuno fa la sua strada, saluta gentilmente gli altri e non si cura più di tanto di una reale collaborazione.

In questi dieci anni abbiamo cercato di costruire insieme, pastorali e aggregazioni laicali, dei nuovi percorsi per l'evangelizzazione delle varie categorie di lavoratori.

In alcuni casi è evidente che ci vuole l'intervento diretto della PSL. Ad es. i gruppi di sindacalisti, lo abbiamo valutato insieme durante il seminario citato, li possono seguire solo i responsabili della PSL diocesana o regionale; i gruppi di immigrati saranno il frutto di una speciale collaborazione con Migrantes.

Per altri percorsi è possibile, auspicabile e, forse, necessaria, una collaborazione rinnovata. Nel mio articolo su Settimana ho usato le parole "accordo organico". Con questa espressione piutto-

sto impegnativa intendo indicare un rapporto nuovo che prevede un grosso cambiamento di entrambi i soggetti, una convergenza non di maniera, non solo sui contenuti ma anche a livello organizzativo. È possibile avviarci in questa direzione? Anche a questa domanda deve rispondere il nostro convegno.

5.3. *Il coordinamento e lo slancio propulsivo.*

Dopo questa lunga fase di impostazione e di avviamento dei gruppi (realizzata attraverso la collaborazione con le regioni), rimane irrisolto il problema chiave di chi garantisce il coordinamento di questi gruppi, l'alimentazione dei sussidi, la formazione degli animatori. Senza un forte slancio propulsivo, sostenevo in una delle nostre consulte nazionali, la nostra iniziativa non "decolla" e rischia di sfibrarsi in un interminabile fase di rullio sulla pista.

O il decollo o il ritorno nell'hangar: questa è la sfida che abbiamo di fronte. Ma dobbiamo essere consapevoli che, se non si decolla, sarà una sconfitta per tutti (pastorale e movimenti).

Conclusioni: *Come un giorno ad Antiochia, comunità missionaria.*

I capitoli 13 e 14 degli Atti degli Apostoli ci descrivono la svolta avvenuta nella Chiesa primitiva e l'apertura ai pagani. I seguaci di Gesù, che proprio da Antiochia per la prima volta vennero chiamati cristiani, sotto la mozione dello Spirito Santo, scelgono Barnaba e Saulo e li inviano ad annunciare il Vangelo in regioni nuove e sconosciute. Barnaba e Salo affrontano ogni tipo di difficoltà e soprattutto intuiscono che anche ai pagani va annunciato il Vangelo e dato il battesimo. Dopo il lungo viaggio ritornano alla base. "Non appena furono tornati, riunirono la comunità e riferirono tutto quello che Dio aveva compiuto per mezzo loro e come aveva aperto ai pagani la porta della fede. E si fermarono non poco tempo insieme ai discepoli". È un momento cruciale per la Chiesa primitiva, Antiochia diventa la base avanzata di una straordinaria impresa missionaria che rivoluzionerà le prospettive di quel piccolo gruppo di seguaci del Nazareno. Poi ci sarà il lungo dibattito con Gerusalemme e a Gerusalemme per l'approvazione definitiva.

La nostra piccola storia può essere illuminata dalla grande epopea della Chiesa primitiva. Lo Spirito ci ha inviati al largo per aprire strade nuove per il Vangelo all'interno del mondo del lavoro. Ora ci ritroviamo qui a Firenze per fare il punto su tutto questo lavoro di anni. Mi auguro che sia l'occasione per ringraziare il Signore, ma anche per un rilancio "sullo stile degli apostoli", sia a livello di motivazioni che di organizzazione.



Continuiamo queste brevi riflessioni, prendendo spunto dalla *Laborem exercens*, ma soprattutto dalla parola di Dio, che è distribuita a piene mani anche in questa lettera apostolica.

Un autore che forse alcuni di voi avranno sentito nominare, tra l'altro è anche fondatore di un movimento e di una comunità – la comunità dell'Arca in Francia – Lanza del Vasto, con una certa ironia e con amaro disincanto dice che la storia dell'uomo è la storia degli uomini forti e intelligenti che hanno trovato il modo di non lavorare costringendo altri a lavorare per loro.

È come una battuta, ma c'è tanto di vero purtroppo; sono quegli uomini che hanno disatteso il primo comandamento, il minimo comandamento, il più piccolo, quello che abbiamo visto nel libro della *Genesis*.

Infatti, si potrebbe dire: “Come potrai osservare il comandamento dell'amore di Dio e dell'amore del prossimo se non osservi neanche il minimo, il più piccolo comandamento?”.

Da qui, da questo rifiuto di lavorare – che vuol dire anche farsi carico, assumersi la responsabilità dell'esistenza – derivano le lotte, le ingiustizie sociali, le tragedie del lavoro e dello sviluppo umano.

In questa storia, in questa vicenda, Gesù ha preso posizione in modo netto e incredibilmente serio.

Dovrebbe infatti far pensare e provocare tutti a una profonda e coraggiosa riflessione il lunghissimo tempo trascorso dal Figlio di Dio nell'anonimato laborioso e operaio di Nazareth, se noi lo paragoniamo alla durata dell'esistenza storica di Gesù di Nazareth, trent'anni costituiscono la stragrande maggioranza della vita di Gesù sulla terra. Se è vero che il vangelo dice pochissimo, dice però abbastanza perché non ci possano essere dubbi, così che a ragione si potrebbe anche dire e si potrebbe parlare di un quinto vangelo, un vangelo non scritto, ma il cui silenzio assordante è più eloquente che mai!

Facciamo scorrere velocemente le poche, eloquentissime, citazioni tratte dal Matteo al capitolo 13: «*non è forse egli il figlio del carpentiere?*» (cfr. 13,55) E Marco al capitolo 6: «*Non è costui il carpentiere, il figlio di Maria?*» (6,3) E Luca al capitolo 4: «*Non è il figlio di Giuseppe?*» (4,22) che era conosciuto come il carpentiere. Gesù dunque, il perfetto obbediente, colui che, come dice la *Lettera ai Filippesi*, fu obbediente a Dio fino alla morte e alla morte di croce (cfr. 2,8), vive totalmente il progetto di Dio sull'uomo, a partire proprio dal minimo comandamento.

Non c'è, a dire il vero, una frase del vangelo in cui Gesù dica espressamente di lavorare, ma ci sono trent'anni di lavoro; grandezza e chiarezza di Dio, inequivocabile!

È così che il concilio, nella *Gaudium et spes*, al numero 67, può affermare: "Cristo ha conferito al lavoro una elevatissima dignità, lavorando con le proprie mani a Nazareth".

In linea con questo stile di Dio, troviamo la citazione autobiografica di san Paolo: «voi sapete che alle necessità mie e di quelli che erano con me hanno provveduto queste mie mani» (cfr. *1Ts* 2,9) e da monaco dovrei dire la sorprendente affermazione di san Benedetto, al capitolo 48 della *Regola*: "proprio allora sono veri monaci quando vivono del lavoro delle loro mani, così come fecero i nostri Padri e gli Apostoli".

La nostra vita, la nostra storia, l'esperienza della nostra comunità, nasce proprio da queste riflessioni che noi in questi giorni cerchiamo di offrirvi, di mettere anche a vostra disposizione: nascono dal guardare a Cristo che ha lavorato per trent'anni a Nazareth; Nazareth nella nostra vita, nella nostra spiritualità monastica, costituisce un cardine essenziale; a Nazareth ci siamo ispirati e, come avete visto oggi, i nostri prodotti sono il frutto del nostro lavoro.

Noi abbiamo fatto nascere due cooperative nel settore dell'agricoltura che come sapete è un settore tra i più difficili, tra i più problematici, tra i meno sostenuti dai governi e dalle istituzioni.

Quindi abbiamo fatto un'enorme fatica in questi anni, pagata con il sudore, con il lavoro, per far nascere queste realtà di lavoro ispirate al vangelo.

D'altra parte, l'esemplarità della vita di Cristo e di coloro che si sono seriamente posti alla sua sequela, rappresenta una sfida e una provocazione incancellabile ed eternamente presente alla memoria della sua comunità, della comunità dei credenti.

Domani, facendo l'ultima riflessione e usando un linguaggio monastico, diremo che lo schema della vita del cristiano è uno schema molto semplice, è lo schema battesimale: amare Dio e amare il prossimo.

L'Ora et labora di san Benedetto; l'*Ora* significa *Opus Dei* in linguaggio monastico, l'opera di Dio nell'uomo. Dio consente all'uomo di lavorare quando gli dà il tempo, cioè si mette in ginocchio davanti a lui e l'*Opus charitatis* rappresentano i due filoni: benedettino, dove San Benedetto sottolinea fortemente l'*Opus Dei*, la preghiera come costitutiva della realtà monastica e la tradizione cistercense, soprattutto con san Bernardo con la riforma del 1200, dove si sottolinea il lavoro come attività nel mondo e nella storia: l'*Opus charitatis*.

Quindi in questo abbiamo il programma della vita del cristiano che è amare Dio e amare il prossimo.

A prescindere dall'esemplarità della vita di Cristo, dimenticare lo stile e la parola del Maestro condannano la sua comunità ad essere insignificante e irrilevante nel mondo e nella storia.

Quindi, se qualche volta le cose non vanno, non funzionano, e lo vediamo tutti che la Chiesa, la società, soprattutto la Chiesa nella società, sta vivendo un momento difficile, interroghiamoci se non sia il caso, come dicevano i profeti con linguaggio antico ma mai caduto in disuso, veramente di ritornare al Signore e di guardare come dice la *Lettera agli Ebrei*, di tenere lo sguardo fisso (cfr. 12,2) su Colui che è il modello del nostro vivere, del nostro operare nel mondo.

Traccia per i lavori di gruppo

1. La riflessione teologica ci ha offerto *le coordinate* per impostare l'azione pastorale fra i lavoratori: segni dei tempi, pastorale d'ambiente, nuova evangelizzazione... .

Ci sembrano convincenti per motivare un grande impegno di evangelizzazione?

2. La riflessione pastorale ha ripreso il filo del discorso sull'evangelizzazione dei lavoratori avviato con gli incontri di Valmadonna e poi allargato a raggiera su tutto il mondo del lavoro: il lavoro è stato "imbastito", ma poi non si è sviluppato in modo significativo.

– *Il dispositivo educativo* prevede la centralità del gruppo e delle iniziative d'ambiente.

- Quali conferme o quali difficoltà registriamo? Cosa si potrebbe fare?

– Esaminiamo il "*fare gruppi*" rispetto agli ambiti attribuitici:

- a che punto siamo? Perché siamo in questa situazione? Che cosa proponiamo di fare?

3. Quali proposte facciamo rispetto ai tre nodi presentati o ad altri nodi che individuiamo noi?

In sintesi sarebbe opportuno riuscire a individuare:

– Se condividiamo o no l'impostazione di fondo del progetto;

– Una strategia a breve e a lungo termine per superare le difficoltà.





percorsi di evangelizzazione

Sintesi dei lavori di gruppo

Mondo agricolo

Noi abbiamo chiesto di verificare, ad ognuna delle organizzazioni di ispirazione cristiana che operano nella realtà del mondo rurale, la loro esperienza concreta di pastorale nel mondo del lavoro dell'agricoltura.

Per quanto riguarda la Coldiretti gode di due privilegi: il primo è di aver avuto, per volontà della sua componente mezzadrie – in occasione della sua costituzione nell'anno 1944 – l'adozione all'articolo 1 del proprio statuto costitutivo del riferimento alla dottrina sociale cristiana nell'azione sindacale. L'altro privilegio che ha è che la Conferenza Episcopale Italiana ha sempre nominato nelle proprie sedi istituzionali – sia a livello di diocesi e quindi anche delle realtà organizzative delle province, delle regioni e nazionale – un consigliere ecclesiastico per curare questa attività e seguire nell'azione sindacale rispettando l'insegnamento della dottrina sociale cristiana.

Alla luce di queste due considerazioni bisogna prendere atto che occorrerebbe fare un esame per verificare fino a che punto, nel vissuto, i dirigenti di questa organizzazione hanno realizzato una promozione umana che fosse sinergica, come è ovvio che sia, con l'evangelizzazione nelle campagne.

Questa analisi ci fa dire, molto realisticamente – per l'accresciuto numero dei servizi che oggi grava sul sindacato, se non riesce a fare una distinzione anche organizzativa, gestionale, fra i servizi e l'attività sindacali rischia di distruggere la propria natura sindacale – che questa attività di evangelizzazione è lasciata soltanto ad alcuni momenti particolari (come può essere appunto la giornata del ringraziamento annuale) e a delle presenze da grazia temporale del consigliere ecclesiastico ad alcuni incontri di carattere provinciale o di organi specifici a livello provinciale o regionale.

Noi riteniamo pertanto che andrebbe riposizionata l'esperienza di questi consiglieri ecclesiastici alla luce proprio di un esame critico delle cose.

L'impressione è che pur essendo questi sacerdoti già impegnati in altre cose per la loro missione, non sempre riescono a mirare la loro presenza in maniera tale da creare o da generare degli effetti moltiplicatori che sono assolutamente indispensabili.

Non è immaginabile che cento consiglieri ecclesiastici della Coldiretti possano riuscire ad innervare un minimo di pastorale

nelle campagne, sapendo che ci sono più di ottocentocinquantamila associati con relative famiglie alle loro spalle.

Evidentemente bisogna creare un meccanismo anche di tipo organizzativo che cerchi di sensibilizzare quegli uomini che nell'organizzazione sindacale si trovano posizionati in maniera tale da poter creare questo effetto moltiplicatore.

Quindi il consigliere ecclesiastico dovrebbe, soprattutto, pensare a queste cose in maniera più attenta, in modo da rendere la sua opera più preziosa, penetrante e concretamente operativa, perché ci sia un ritorno plausibile.

Per quanto ci riguarda abbiamo segnalato, almeno nel ricordo nostro, l'esperienza assolutamente positiva dell'Azione Cattolica rurale fino agli anni '70 e con la quale esisteva un rapporto di perfetta sinergia anche con la stessa organizzazione.

Noi pensiamo che questa esperienza si possa vedere nell'attualità nel movimento dei cristiani: nel mondo rurale dei francesi e anche con l'esperienza sia pure diversa, ma ugualmente interessante, della conferenza episcopale tedesca.

Sotto questo aspetto dobbiamo anche registrare, in via del tutto positiva, che negli ultimi anni il contenuto della presenza del consigliere ecclesiastico nell'azione di innervamento sull'organizzazione, su alcuni contenuti, – in modo specifico sulle politiche ambientali, sulle questioni etiche intorno alla bioetica, su una serie di questioni che sono di assoluta attualità per il mondo agricolo e ovviamente non solo – ha creato una situazione per cui il sindacato, a livello nazionale, ha migliorato molto la sua capacità di produzione e di proposta in coerenza con i valori etici che su questi temi vengono sollevati.

L'organizzazione sta lavorando, insieme alle altre organizzazioni a livello europeo, alla creazione di una serie di codici etici intorno alle questioni della produzione e del consumo dei beni, parametrando questa produzione e consumo dei beni al rispetto della persona e del lavoro nella realtà agricola e delle responsabilità che la realtà agricola ha verso la platea degli uomini in senso più generale.

Il patto fra il mondo della produzione dei cibi e i consumatori porta dentro di sé una serie di contenuti etici che, a nostro giudizio, sono particolarmente importanti e possono sicuramente spianare la strada a delle collaborazioni non solo fra credenti nella realtà del lavoro agricolo, ma anche fra non credenti che dimostrano una chiara sensibilità. Mi riferisco soprattutto ai movimenti dei Verdi, che dimostrano una chiara sensibilità verso questi contenuti e questi valori e per i quali, probabilmente, la dottrina sociale cristiana, che non è sempre nota, può costituire un elemento di missionarietà importante da portare avanti nell'esperienza e nel vissuto.

Per ultima cosa dobbiamo dire che si registra, su dati aggiornati da un'analisi sui ventuno milioni di lavoratori addetti in Italia, un cambiamento delle tipologie del mondo del lavoro esistenti in senso generale, ma soprattutto nel mondo rurale.

È interessante rilevare che, sugli ottocentodiecimila comuni rurali – decisamente la maggioranza in senso numerico dei comuni – l'attività agricola occupa un posto che è intermedio fra il III e il V posto fra le tipologie del lavoro esistente. Quindi, in sostanza, la campagna si sta avvicinando alla città con movimenti che stanno invertendosi e le problematiche stanno diventando molto simili, per cui l'appello a una capacità di unire e coordinarci è importante.

A noi pare, anche alla luce dell'esperienza vissuta, che l'opera svolta dalla Conferenza Episcopale Italiana, ed in particolare dall'Ufficio per i problemi del mondo del lavoro e i problemi sociali sia un'opera che sta dando dei frutti eccezionali, nel senso che c'è una reciproca maggiore conoscenza e ci si riconosce fra le organizzazioni che operano in questo settore. È accresciuta la collaborazione nella sostanza e nell'impegno soprattutto della pastorale e io credo che la prospettiva debba puntare soprattutto sull'autorevolezza della Conferenza Episcopale Italiana, perché altrimenti rischiamo sempre di fare, di dirci delle cose nelle quali ovviamente crediamo, ma che poi sappiamo hanno un avvenire molto difficile nella realtà del vissuto, soprattutto laddove noi le trasferiamo sul territorio. Pertanto pensiamo che la Conferenza Episcopale Italiana si possa assumere questo impegno, questa ulteriore responsabilità di vedere crescere la capacità di coordinare le energie esistenti, quindi anche gli stessi consiglieri ecclesiastici della Coldiretti, che non sono proprietà riservata della Coldiretti, devono diventare un contributo concreto per una capacità di lavorare insieme intorno a queste problematiche. Tocca perciò, di fronte al processo di secolarizzazione nelle campagne e alla materializzazione dei rapporti, auspicare un intervento che colga nel segno ciò che abbiamo illustrato.

**Imprenditori
e dirigenti; artigiani**

Noi abbiamo scritto due riflessioni. Innanzitutto riteniamo che il lavoro sia un'esperienza qualificante della vita umana e quindi una dimensione fondamentale per la sua spiritualità.

Esiste un linguaggio comune per cui la pastorale sociale possa parlare con tutti i protagonisti del mondo del lavoro, perché se non si trova un linguaggio comune per farci capire, diventa difficile ascoltarci e fare solidarietà.

Mi sia permesso dire che l'osservazione è derivata dal fatto che si è avuta l'impressione che quando si parla di lavoro ci si identifica soprattutto con quello dipendente.

C'è stata una lunga discussione nell'ambito del gruppo: è vero che in questo incontro abbiamo sentito oltre che la parte dei dipendenti, la parte dell'UCID, però oltre questi, cioè oltre che i dipendenti, oltre che gli imprenditori, i dirigenti, c'è tutto un mondo che a noi sta sfuggendo che è quello dei professionisti.

Oggi come oggi buona parte dei CO.CO.CO può essere assimilabile ai lavori dipendenti, ma tantissimi fanno un lavoro in proprio. Pensiamo ai commercialisti, agli amministratori dei condomini, sono tutti mondi a sé che a noi sfuggono.

Ieri sera abbiamo anche accennato se valga la pena di ridurre le nostre sigle e di fare delle attività che accomunino più le persone.

Oggi si parla di bioetica, di problemi fiscali, di problemi che sono comuni agli imprenditori, ai dirigenti, ma anche ai medici e ai professionisti. Quindi sarebbe opportuno che la Commissione nazionale di pastorale del lavoro considerasse queste nuove persone, queste nuove categorie.

È emersa l'esperienza di Mantova e di Padova sull'utilità di organizzare gruppi di evangelizzazione omogenei. Mantova e Padova hanno realizzato l'esperienza all'interno delle parrocchie e dalla discussione è emerso, che la persona che può più facilmente catalizzare è il parroco, perché è più a contatto con le persone e può essere colui che può fare da continuatore dell'attività.

All'interno dei gruppi è più facile creare un forte senso di comunione: dall'esperienza di Mantova risulta che negli incontri fatti in parrocchia con gli imprenditori, ci sono stati alcuni che si sono un po' come confessati pubblicamente, tirando fuori quello che di buono e di male avevano fatto nella loro attività.

È stata constatata, nei documenti preparati dall'ufficio nazionale di pastorale del lavoro, una validità di contenuti e metodi, forse si potevano diffondere di più, specialmente quello degli imprenditori, e quello degli artigiani.

Da questo incontro poi è anche emerso il rischio che, all'interno dei gruppi e dei movimenti, ci siano omologazioni di idee e di linguaggio per cui nasce l'esigenza di far scaturire un confronto fra le diverse esperienze lavorative dei gruppi in vista di una progettualità unitaria. Si potrebbe pensare una modalità in cui i documenti pastorali siano, oltre che esaminati da tutti, discussi in maniera tale che si possano esprimere i vari rappresentanti di categoria – il lavoro dipendente, l'artigianato, il mondo rurale, il sindacato, l'imprenditore ecc., – per cercare di tirar fuori un qualche cosa di unitario che certamente c'è.

Da qui necessita l'esigenza di una pastorale sociale, diocesana e parrocchiale, che faccia incontrare e riflettere tutti su tematiche comuni per arrivare ad una comunità dove la diversità è stimolo all'incontro e non all'emarginazione.

Si ritiene comunque importante stimolare la vita dei movimenti e delle associazioni ad una maggiore missionarietà, favorendo uno sviluppo della coscienza cristiana: quello che noi apprendiamo nelle nostre associazioni, nei nostri gruppi, nelle nostre parrocchie non resti fine a se stesso, ma ci metta in grado di poter influenzare le idee, le posizioni, all'interno dei vari organismi di categoria nei quali operiamo e sia apportatrice di valori e sensibilità cristiane.

Grazie.

Progetto Policoro e Loreto (giovani e lavoro)

Il tema era: Giovani, lavoro, Progetto Policoro e il cammino di Loreto fatto dal '95 ad oggi. Il tema è molto vasto, molto complesso rispetto alle altre tematiche, nel senso che non è ben definibile. Quando si parla di giovani la prima cosa da chiedersi è: chi sono i giovani oggi? È una categoria molto ampia e variegata.

Ci sono una molteplicità di esperienze in atto, differenze secondo le categorie sociali al Nord, Centro, Sud.

Inoltre una delle difficoltà che si riscontra, parlando di giovani e lavoro, è sicuramente il fatto di essere trasversali rispetto agli ambienti. I giovani lavoratori si incontrano in diversi ambienti di lavoro, quindi la cooperazione, i giovani lavoratori d'industria, giovani lavoratori in agricoltura ecc., poi si trovano sul territorio e nelle nostre parrocchie.

La discussione del gruppo si è incentrata molto su quelli che ieri abbiamo chiamato "segni dei tempi" che debbono essere il punto di partenza per un progetto pastorale.

Si dava per scontata l'esigenza di un'evangelizzazione, anche perché diventa normale, quando si parla di giovani, immediatamente collegare con la proposta di evangelizzazione, la proposta di pastorale per i giovani.

Probabilmente si è riusciti a riflettere poco su questa cosa, si dà per scontata; probabilmente meriterebbe di essere approfondita maggiormente, innanzitutto cercando di rispondere a che cosa intendiamo per evangelizzazione, come si fa evangelizzazione, quali proposte ecc., anche perché il rischio opposto, quando appunto si parla di giovani, è quello di cadere immediatamente sull'analisi; i giovani sono così, non riesco più a capire, ecc.

Quindi il rischio è di fare solo delle analisi e non riuscire ad andare oltre; di esprimere dei giudizi quando si parla di giovani e di fermarsi lì.

Questi alcuni dei tratti emersi: la categoria giovani è ampia, rischia di soffocare molto quella che è la dimensione del lavoro, nel senso che è difficile pensare nelle nostre realtà parrocchiali a giovani lavoratori.

Ci sono i giovani che vengono in parrocchia, i giovani che passano la loro vita sulle panchine, i giovani che iniziano a lavorare molto presto, i giovani che cambiano miliardi di lavori, i giovani che vanno all'università e sono bravi, i giovani che vivono l'università come un parcheggio, ecc.

La frammentarietà della vita, un altro flash: i giovani passano, sono dei nomadi, percorrono ambiti e vivono ambiti profondamente diversi l'uno dall'altro quindi c'è un rapido trasformismo, una grande capacità di adattamento e i passaggi non sono diventati di meno, si sono moltiplicati.

Sono saltati i modelli organizzativi collettivi (partiti, sindacato, associazionismo, volontariato) inoltre emerge una tematica importante: il rapporto giovani/adulti.

Non sappiamo più che cosa pensano i giovani; c'è una differenza di linguaggio; dei nuovi linguaggi che faticiamo molto a cogliere. Noi diciamo delle cose e i giovani capiscono altre cose. Oppure noi parliamo di cose che loro non comprendono assolutamente.

Che cosa chiedono? Emerge un'esigenza di tempo, di relazioni umane significative e vere.

La comunicazione di massa, valida per tutti, si dice non funziona.

La necessità di stare negli ambienti e l'esigenza di radicalità, di proposte forti.

L'esigenza anche di parlare della loro vita e di parlare del lavoro.

Da alcune sperimentazioni che si stanno facendo nasce un'esigenza che è sentita con forza, della ricerca di luoghi in cui si possa parlare anche del lavoro.

Le sperimentazioni: ci sono appunto gruppi eterogenei, giovani studenti e lavoratori insieme; gruppi di giovani lavoratori specifici, molto, molto pochi, sparsi nelle nostre realtà parrocchiali soprattutto, oppure in altre realtà associative.

Alcune sperimentazioni concrete nell'ambito del Progetto Policoro. Si portavano alcune esperienze della Sicilia, di cui una molto positiva, all'interno delle cooperative nate dal Progetto Policoro dove i giovani si incontrano per riflettere, fare degli approfondimenti, confrontarsi sulla loro fede e su quanto stanno facendo.

Un altro nodo su cui riflettere è il tempo che si dedica ai giovani stessi. Non c'è più tempo per cogliere tutte queste esigenze. I giovani hanno bisogno di questi tempi, quindi per essere ascoltati, per relazioni umane significative, vere; c'è bisogno di tempo per fare questo; spesso si dice: "Non abbiamo tempo".

Alcune analisi, alcune proposte.

Innanzitutto una proposta di atteggiamento; quella di guardare ai giovani, stare con i giovani con simpatia e con curiosità. Pensare che i giovani sono un soggetto dell'evangelizzazione, non necessariamente un oggetto da evangelizzare.

Sapere ascoltare di più e dire di meno, almeno nella prima fase. Saper costruire e comunicare una progettualità più ampia, delle proposte più ampie non soltanto delle attività, delle iniziative: quello lo fanno tutti.

Rispetto al Progetto Policoro una proposta concreta; quella di inserire la catechesi all'interno di esso: è auspicabile interessare l'Ufficio catechistico.

Due proposte concrete: quella di un necessario investimento e riflessione maggiore rispetto alla pedagogia. Quale proposta educativa oggi facciamo? Emergeva che, effettivamente, non si fanno più riflessioni su qual è la proposta educativa, quale educazione? Qual è la proposta educativa che sottende il nostro pensare all'evangelizzazione dei giovani e dei giovani lavoratori in particolare?

E una scarsa riflessione da questo punto di vista anche sulla metodologia.

Grandi riflessioni sui contenuti, ma poco su come quei contenuti oggi possono essere trasmessi.

Dall'altro punto di vista, una proposta concreta potrebbe essere quella di investire delle risorse umane anche soltanto per pensare all'evangelizzazione dei giovani lavoratori.

Non si è discusso più di tanto del rapporto associazione/movimento/pastorale.

Lavoratori
dipendenti:
sindacalisti;
immigrati; gruppi
d'azienda

Il gruppo comprendeva sindacalisti, immigrati e gruppi di azienda; era composto da diciassette persone provenienti da diverse realtà e anche da diverse esperienze.

Dopo la presentazione, il lavoro del gruppo si è fermato nell'esaminare la traccia dei lavori che ci era stata consegnata.

Mi pare che un primo aspetto emerso nell'introduzione sia quello di rimotivare l'esigenza di un'evangelizzazione e l'impegno dell'evangelizzazione aiutando anche la comunità cristiana a liberare la forza del vangelo dentro la vita delle persone.

Fondamentale è il bisogno di accompagnare l'annuncio con un sincero dialogo. La condivisione della vita delle persone, della storia, deve accettare oggi di stare all'interno di una società storica che non è più prevalentemente cristiana, semmai lo fosse stata.

È necessario ritrovare i punti d'incontro tra i valori del Regno tradotti in un'esperienza ragionevole e comunicabile e le esigenze profonde delle persone.

Nell'esaminare il fare gruppi abbiamo considerato la situazione in base anche all'esperienze riportate da ciascuno dei componenti del gruppo e mi pare che tutti hanno sottolineato la centralità del gruppo come aspetto fondamentale. Il gruppo dei sindacalisti riferisce che dopo il seminario del 31 dicembre dello scorso anno ci sono stati alcune regioni che hanno manifestato nuovi impulsi. In Calabria ad esempio è partita l'esperienza del gruppo sindacalisti a livello regionale e va avanti nel tentativo di portare tale esperienza anche a livello provinciale.

È partita questa esperienza a livello regionale e ora va avanti con il tentativo di portare, anche a livello provinciale, questa esperienza di fare gruppo come sindacalisti. Esperienze analoghe si sono realizzate anche a Treviso con le associazioni imprenditoriali e anche attraverso il contatto, la possibilità di dialogare con i direttivi delle organizzazioni sindacali.

Sempre riferito ai gruppi di sindacalisti, veniva sottolineato il fatto che per meglio operare è necessario che sia la pastorale del lavoro a coordinare questi gruppi.

I gruppi nel pubblico impiego invece continuano l'esperienza e veniva anche rimarcata l'importanza dei sussidi che sono stati fatti.

La presenza dei lavoratori immigrati rende sempre più urgente un'attenzione che vada al di là della semplice eppure importante accoglienza, che punti ad integrare e a dare un senso anche al lavoro di queste persone.

Preziosa è la presenza delle associazioni che operano a favore degli immigrati e anche qui dovremmo favorire una conoscenza reciproca per non disperdere le diverse iniziative che vengono fatte.

Un altro aspetto, che è emerso dai lavori di gruppo, è il ragionamento circa la pastorale sociale e del lavoro e le varie associazioni.

Veniva sottolineato che in teoria può essere anche facile avviare i gruppi, ma poi veniva posta la domanda: "Chi è che li segue? La pastorale del lavoro? Può la pastorale del lavoro diventare un movimento?". In questo senso allora occorre una progettualità unitaria che non mortifichi l'associazionismo, ma che – attraverso un raccordo organico – possa realizzare progetti di evangelizzazione.

Per quanto riguarda il ruolo della pastorale del lavoro, nella domanda che veniva posta se centro studi o centro di evangelizzazione, mi sembra che non sia stata riscontrata contraddizione.

Perché, da una parte è necessario un luogo, un momento di studio e di approfondimento delle tematiche, ma certamente poi il fine, la finalità è quella di un cammino, di un impegno pastorale di evangelizzazione.

Anche qui l'esperienza è variegata della presenza della pastorale del lavoro nelle diocesi. Si va da realtà dove la presenza dell'ufficio è più organica, è più presente, alle esperienze dove siamo all'inizio oppure ci sono rispetto al passato anche delle difficoltà nuove.

Veniva sottolineato a volte che la pastorale del lavoro non deve essere un debito con la storia, ma vuol essere l'attenzione della Chiesa alla vita, alla realtà dove l'uomo vive e diventa anche luogo di discernimento.

Come suggerimenti, mi pare che sia venuta fuori la necessità di individuare a livello nazionale e regionale un coordinamento che possa seguire l'attività anche di questi gruppi e pare che sarebbe importante avere una mappa dove sono avviati questi percorsi di evangelizzazione dei gruppi di lavoratori dipendenti.

Mi trovo un po' in difficoltà nel fare una relazione del lavoro di gruppo, perché ci siamo ritrovati in sole cinque persone, tra le quali alcune non avevano una conoscenza esperienziale di formazione professionale.

Per cui dirò alcune cose nate dal confronto nel gruppo, aggiungendo alcune riflessioni che provengono più dalla mia esperienza che dalla riflessione del gruppo stesso.

1. La richiesta del gruppo: come far nascere la FP dove non c'è.

Nel gruppo abbiamo iniziato a riflettere sulla possibilità di evangelizzare nella formazione professionale. Ma alcuni partecipanti al gruppo, che non avevano conoscenze di formazione professionale derivanti dal fatto che nelle loro Regioni essa è praticamente inesistente, hanno spostato la discussione sul modo di far sorgere iniziative di formazione professionale nei luoghi dove essa non è presente. La formazione professionale è oggi presente dappertutto, perché i finanziamenti del fondo sociale europeo hanno permesso lo sviluppo di corsi di formazione professionale ovunque. Ma si tratta non tanto di incrementare i corsi, ma di far sorgere delle istituzioni radicate nel privato sociale di ispirazione cristiana che diano una risposta ai bisogni dei giovani e dei lavoratori dei luoghi dove essa non opera.

L'impegno potrebbe essere quello di cercare di accompagnare il privato sociale ad intervenire nell'ambito della formazione professionale come percorso educativo aperto all'ingresso nel mondo del lavoro. Soprattutto le Chiese del Sud d'Italia hanno bisogno di accorgersi di quel poco che c'è di FP nelle varie regioni e di aiutare che la nascita della formazione professionale sia rivolta ai giovani e sia agli adulti.

La FP non è proprio radicata in quei territori: approfittando del poco che vi è e delle associazioni ancora impegnate nella FP, è molto importante che la Chiesa di questi territori si prenda a carico il problema. Non occorre un intervento diretto, ma il sostegno e l'aiuto a coloro che vogliono impegnarsi in questo campo.

Negli incontri a livello nazionale delle associazioni di ispirazione cristiana, quando si tratta di parlare di formazione professionale le regioni del Sud sono poco presenti, perché la mancanza di attività di FP rende poco sensibili a questo tema. La poca presenza di persone provenienti dal Sud quando si trattano i problemi della FP fa sorgere interrogativi sul futuro della FP in tali regioni e soprattutto sull'impegno delle Chiese locali nel campo del lavoro che proprio in tali regioni ha bisogno di un grande impegno congiunto di tutte le forze presenti.

2. L'evangelizzazione nei percorsi di Formazione professionale

Per rispondere invece agli interrogativi che erano proposti al lavoro del gruppo, circa la formazione professionale in se stessa e la sua possibilità di evangelizzare soltanto alcune riflessioni. In primo luogo molte delle istituzioni che operano nella FP in Italia sono state promosse da congregazioni religiose o da Enti e associazioni di chiara ispirazione cristiana. Questo comporta che l'impegno di educare ed evangelizzare è parte costitutiva degli interventi formativi. Occorre però tenere presente che le attività di formazione professionale non è sono il cavallo di Troia con cui introdurre l'evangelizzazione in un ambiente di lavoro o di preparazione al lavoro. Essa ha un suo compito e un suo scopo ben definiti. Ma dal momento che lo scopo è quello di formare l'uomo, e l'uomo completo, chiaramente la possibilità di annunciare Cristo è presente e può realizzarsi attraverso molti tipi di processi. Penso sia importante ricordare quello che nel convegno è stato già detto. Buona parte delle persone che arrivano alla formazione professionale sono giovani che sfuggono alla pastorale normale o adulti in situazioni di difficoltà e che devono riqualificarsi. Sono persone molte volte in difficoltà, che incontrano proprio in un Centro di formazione professionale una presenza d'aiuto da parte di istituzioni di chiara provenienza ecclesiale o di ispirazione cristiana. Molte volte è questo l'unico incontro che queste persone hanno nella loro vita con la Chiesa e bisogna cercare veramente, attraverso l'accoglienza e la testimonianza, d'aprire un cammino di evangelizzazione. Forse è uno dei tanti modi di uscire dalle istituzioni per fare un'evangelizzazione che parta dall'incontro con i bisogni reali del mondo del lavoro, in modo da rendere evidente che la Chiesa ha e vuole incontrare queste persone.

3. Esperienze di evangelizzazione specifica

Nello stesso tempo esistono all'interno dei Centri di Formazione Professionale forti esperienze di evangelizzazione. I percorsi della formazione iniziale, ma anche della formazione superiore permettono di sviluppare nella persone il senso e la cultura del lavoro, nella prospettiva della dottrina sociale della Chiesa. Talora si incontrano difficoltà a realizzare questi percorsi ed è perciò necessario accompagnare le persone che sono impegnate in questo ambito dei percorsi di FP. Talora poi non si trovano le persone in grado di intervenire in questo campo nella FP.

D'altra parte esistono esperienze, in certe zone, di collaborazione tra la pastorale sociale e del lavoro e Istituzioni di FP. Ad esempio, in Piemonte hanno lavorato insieme nella qualificazione dei formatori e di tutti gli addetti alla formazione professionale dal punto di vista dell'evangelizzazione. Il compito della formazione dei formatori è fondamentale e dipende certamente dagli enti, ma interessa anche la Chiesa locale. L'esperienza di Torino è importante; ogni anno la PSL e gli Enti di FP creano un momento di incontro che interessa trecento/quattrocento formatori, che partecipano liberamente ad una riflessione che li aiuta ad essere testimoni e annunciatori del vangelo nel loro lavoro educativo e formativo.

Dal '93 si è cominciato a riflettere sulla formazione dei gruppi di evangelizzazione all'interno del CFP. L'attuazione dei gruppi nella formazione professionale ha incontrato difficoltà reali, ma qualche esperienza è riuscito, anche se per breve tempo data la brevità dei percorsi e il cambiamento perciò dei giovani interessati. Vi è stata collaborazione in particolare con la GIOC, specialmente in alcuni posti. Penso sia molto difficile far mettere radici a tali esperienze, perché la durata dei percorsi di formazione professionale è soltanto di due anni, per cui è molto difficile riuscire a formare dei gruppi a partire magari da giovani che arrivano ai CFP sovente in situazioni di difficoltà scolastica e da ambienti lontani.

Queste sono le esperienze di evangelizzazione che conosco.

4. Conclusioni

Per concludere, si può affermare che la formazione professionale che sviluppano i CFP di ispirazione cristiana manifesta l'interessamento della Chiesa verso coloro che o si preparano ad entrare nel mondo del lavoro o già vi sono entrati e che sono spinti a frequentarla sovente a partire da situazioni di difficoltà scolastiche o lavorative.

Mi dispiace di aver presentato più mie riflessioni che non quanto il gruppo di lavoro abbia detto.

Dal gruppo è venuto essenzialmente questa richiesta: "Aiutateci a far nascere questa formazione anche nelle nostre terre".

Nell'illustrazione del nostro lavoro io partirei da un concetto fondamentale: la cooperativa persegue gli interessi generali della comunità attraverso la promozione umana e sociale e all'integrazione dei suoi componenti.

Questo concetto ci serve per definire anche alcuni obiettivi. Il gruppo era formato da quindici componenti, un gruppo abbastanza numeroso proveniente dalle diverse realtà, Nord, Sud, Centro, che ha portato notevole contributo dal punto di vista esperienziale. Cooperative di diversi settori e ispirate da diversi principi, ma con molti punti in comune su cui si è ovviamente discusso.

Ha portato l'attenzione soprattutto su un concetto fondamentale, quello di gruppo, inteso come insieme di più persone con obiettivi comuni e in cui vengono valorizzate le risorse personali di ogni componente.

Da ciò nasce la cooperazione; il gruppo oggi va più pensato in una nuova logica, non più nella vecchia logica, che è quella dell'attenzione rivolta a una pastorale nell'ambiente cooperativistico. Cooperativa scelta come cultura nuova, cultura determinata e non alternativa a un posto di lavoro.

Fare cultura della cooperazione significa preparare la gente alla cooperazione. Fare cultura della cooperazione significa in ambienti di ispirazione cristiana – tra alcuni esempi ci sono tutte le iniziative portate avanti col Progetto Policoro – lavorare attraverso la presenza sacerdotale discreta che vada a incontrare i soci, i quadri e i dirigenti sui vari livelli di professionalità, ponendo particolare attenzione ai valori della cooperazione, ai temi della dottrina sociale e del magistero sociale della Chiesa.

La pastorale sociale e del lavoro per dovere in un certo qual senso evangelizzare, deve conoscere tutte le realtà presenti nel territorio sia a livello regionale che nazionale; una pastorale, per essere presente nel territorio, deve favorire l'incontro tra le diverse realtà di cooperazione, con iniziative volte a favorire l'incontro e l'aggregazione dei vari operatori.

La figura del prete va vista come un facilitatore e non come un conduttore di queste iniziative, cioè deve aiutare a riscoprire le radici dei valori, di quei valori che, nella gran parte dei casi, sono quelli immessi negli statuti delle cooperative.

Deve iniziare a saper leggere i bisogni del territorio, e non solo leggerli ma anche far sì che si crei una reciprocità fra i diversi soggetti impegnati ai diversi livelli.

Quindi bisogna, in un certo qual senso, unificare il mondo cooperativistico; unificarlo è inteso come favorire l'aggregazione ed evitare la frammentazione degli interventi, favorendo invece politiche territoriali attive, volte ad una maggiore attenzione dell'ambiente comunitario.

In un certo senso questi sono stati i punti più salienti del nostro lavoro, portando avanti tutti i diversi pensieri, le diverse esperienze che ognuno di noi dentro di sé si porta.

Gl'interventi hanno focalizzato molto il ruolo della Comunità Cristiana

Alcuni problemi sociologici:

- non ci si raccapezza più sul lavoro poiché il lavoro è cambiato;
- una volta si combatteva l'ateismo in azienda e c'era identità e fervore;
- oggi non c'è un nemico preciso o forse c'è un nemico più subdolo che divora valori;
- i temi del lavoro spesso sono considerati problemi sociali, politici non riconducibili a valori religiosi per cui si denuncia come pericoloso quel sacerdote che vuole affrontarli come tali: "Che cosa c'entra la religione?" Si dice;
- nella Comunità Cristiana si pensa che responsabile di ogni pastorale debba essere la gerarchia e, in parrocchia, il sacerdote ma i sacerdoti non parlano di lavoro. I laici non sono più educati al valore del lavoro e i sacerdoti non sanno che cosa dire;
- il lavoro non ha mai brillato per interesse "né in passato né oggi" e si sente l'impotenza di proporre iniziative.

Tuttavia il tema del lavoro, nel gruppo, è sentito non come un settore della Pastorale né solo come un settore della vita della persona ma è un **problema trasversale** che s'inserisce in ogni ambito in cui si voglia riflettere sulla persona umana, sulla famiglia, sul tempo libero, sui valori e la cultura, sulle mentalità e sulle relazioni.

Alla Comunità Cristiana ci si rivolge per chiedere soprattutto i sacramenti: "luogo di servizio".

- Ci si rivolge per opportunismo o per la verità?;
- per il credente deve essere "Luogo di una coscienza nuova" per l'evangelizzazione:
 - luogo di ricerca di senso;
 - luogo di scoperta dei segni di Dio nel mondo;
 - luogo della consapevolezza del valore e del significato di Gesù nella nostra vita e nella vita del mondo.

Stiamo infatti dimenticando che va riscoperto l'impegno della evangelizzazione della Comunità Cristiana nel mondo e quindi il compito fondamentale della Comunità Cristiana che è la **missione**.

- Per molti evangelizzazione è parlare di Cristo ma il parlare non scalfisce nulla, per mentalità o strutture economiche, per cui il Vangelo è assolutamente al di fuori di ogni ipotesi di accettazione.

- A volte si misura la fede da altri fattori che non sono di fede: negli anni passati, ad es., la scelta delle ACLI del non collateralismo (Torino 69) ha provocato la presa di distanza della Gerarchia.

La Chiesa è comunione e quindi deve particolarmente vivere questo desiderio e progetto di Gesù. Eppure non sempre c'è comunione tra noi e ci sono molte difficoltà. Ci sono lacerazioni e spaccature.

Oggi il nemico è il liberismo e stiamo assumendo un linguaggio che rispecchia questa mentalità individualista. Ai giovani come parliamo?

Un esempio di progettualità nuova è Policoro dove le diverse pastorali si uniscono e ci si sforza di proporre degli animatori di comunità

Nel mondo del lavoro, ricordando i testi di S. Matteo sulla missione (Mt. 10) scopriamo che:

- Annunciare la presenza del Signore porta speranza, libertà, il coraggio di vedere e sostenere ciò che vale (*Annunciare il Regno*).
- Si sviluppa una responsabilità sui mali, sulla ricerca di diritti per tutti superando i privilegi, sulla sicurezza dell'ambiente, sulla disoccupazione (*guarire i malati*).
- Si accetta di operare contro il male, lo sfruttamento, la lacerazione, l'odio, l'arrivismo, l'antagonismo (*cacciare i demoni*).
- L'evangelizzazione è "gratuita" e suppone servizio nel potere e non corsa al successo.
- Dopo tutto questo, non mancheranno le persecuzioni. Ma quelle sono in conto e non debbono avere il potere di far abbandonare il compito della evangelizzazione.

L'evangelizzazione, allora, che la Comunità Cristiana svolge, se non si risolve in parole, suppone una articolazione di messaggi, di stili, di operazioni di liberazione e di gratuità. Abbiamo il rischio di ridurla a parole che ci tranquillizzano, ad enunciati spesso slegati dalla concretezza e dalla testimonianza. Si riduce così a opinione senza riscontri, a imposizioni propagandistiche e quindi a corsi e a catechesi. Possono essere importanti ma sono assolutamente insufficienti.

Fondamentale è la **formazione** che deve venire prima della missione stessa. L'ambiente si è polverizzato e quindi non aggrega più nulla tranne la parrocchia.

- Formare i formatori **utilizzando le tante risorse a portata di mano, superando le diffidenze verso i laici.**
- La formazione va fatta **con i giovani.**
- **Con i gruppi ci sono molte risorse** e molte potenzialità nelle parrocchie. La forza della parrocchia e del credente è quella di non

dover conquistare il potere e quindi il servizio e le motivazioni per una formazione dovrebbero essere più trasparenti.

- Vanno utilizzate tutte le risorse possibili.

L'evangelizzazione non si ferma ovviamente alla promozione umana anche se suppone un lavoro di sviluppo e di maturazione umana.

Gesù vuole manifestare il Padre e costituire un popolo santo.

Il progetto

- parte da una prospettiva di liberazione a cui la Comunità Cristiana dovrebbe tenere. Essere uomini come Cristo vuole;
- insegna ai credenti la globalità di un intervento che si allarga a tutte le povertà e le sofferenze del mondo, per quello che è possibile;
- smantella soprattutto ogni forma di rassegnazione che traduce il cristianesimo a religione triste di deboli e di sconfitti.

Aspetti positivi

- L'esperienza di Policoro arricchisce di speranza e smuove il lavoro di coordinamento delle parrocchie
- gruppi di giovani stanno prendendo coscienza e responsabilità di animazione

Compiti della Comunità Cristiana in vista dell'evangelizzazione:

- farsi lievito, luce e sale della terra;
- è possibile **in una relazione**, che esemplifica le parole di Gesù: "*Amatevi come io vi ho amato*";
- la relazione richiede consapevolezza e quindi conoscenza dei problemi che l'altro vive;
- perciò essa rilegge criticamente la realtà propria e del mondo: in questo caso va fatto emergere il mondo del quotidiano, del lavoro e l'ambiente di lavoro, della famiglia e le difficoltà della famiglia. Nessuno ne parla mai ai sacerdoti che si sentono esclusi. Non dimentichiamo che la frequenza della parrocchia è fatta dalle generazioni giovani (che non lavorano ancora) e dai pensionati che non lavorano più e svolgono, carichi di ricordi e di esperienze lontane, un ruolo propositivo di volontariato, per chi lo desidera ma, se non aggiornati, ripropongono giudizi sul mondo non sufficientemente ponderati sui valori esistenti;
- essa deve capire la realtà per reggere valori e collaborare alla loro ricerca;
- la stessa strutturazione territoriale in parrocchie rende possibile e capillare la conoscenza e quindi la responsabilità su uno spazio preciso in cui vivono famiglie e persone; Così fondamentale è il rapporto tra Comunità Cristiana e territorio. La parrocchia do-

- vrebbe essere soggetto sociale, presenza significativa nel quartiere, disponibile ad intercettare i bisogni;
- essenziali sono la libertà e la ricerca della libertà della Chiesa;
 - la Parola di Gesù è il vero riferimento per la scoperta della testimonianza di Gesù e quindi dei valori che Egli porta per la speranza per ogni persona;
 - per questo suo compito la parrocchia è povera, non riuscirà mai ad esserne all'altezza. Ha perciò sempre bisogno di tutti. I Movimenti sono preziose fonti di riferimento per una collaborazione e per un dono di ricchezza missionaria.
 - In ogni movimento il mondo del lavoro ha bisogno di essere ripensato.
 - Le ACLI hanno, come vocazione, l'impegno di collegare insieme la Comunità Cristiana e la realtà del lavoro e, in molti circoli e province, si sviluppa un serio impegno di ricerca sul lavoro, sulla flessibilità e precarietà, sui lavori atipici. Viene stimolata anche una ricerca di formazione e di gruppi.
 - CL sviluppa, in alcune aziende in cui esiste una presenza di credenti, momenti d'incontro a ritmi settimanali - di preghiera - e mensili-d'incontro-oltre alle "scuole di Comunità". Viene molto percepito il valore del lavoro nell'ambiente.
 - Alcuni gruppi GIOC, in rapporto con la Comunità Cristiana e alcuni giovani lavoratori sviluppano momenti di ricerca e di riflessione in parrocchia.
 - Ci sono altri gruppi e va risvegliato in loro l'attenzione alla vita quotidiana delle persone e quindi al loro lavoro.

Oggi la parrocchia

- corre il rischio di far crescere "le opere" e di veder scomparire la profezia.
- si sta perdendo lo spirito della GS (Gaudium et Spes) del Conc.Vat.II.
 - Si sta dimenticando tutta la carica rivoluzionaria della GS del Concilio con il suo rapporto fondamentale tra persona, società, lavoro e Chiesa.
 - Vengono a mancare le esigenze di presenza nel tempo (essere nel tempo) e di discernimento per scoprire i "segni" del Regno.
 - Si vivono così troppi dualismi che si sono riprodotti dopo una stagione di riflessioni serie provocate dal Concilio: sacro e profano, laici e preti, fede e vita ecc. Troppo violento e scontato il culto, manifestando così una scarsa formazione teologica.
- C'è il pericolo di astrattismo, di intimismo poiché manca analisi, manca la speranza, è vecchio e inadatto il linguaggio.
- Nella Omelia non ci sono riferimenti al mondo del lavoro e al quotidiano.

- In tal modo viene messo da parte e dequalificato il ruolo del laico nella Chiesa e nel mondo.

Nella Comunità Cristiana i laici:

- non parlano di lavoro e vivono essi stessi una discrasia tra vita e fede;
- non debbono tanto “comunicare” quanto testimoniare” (vedi il titolo del convegno);
- smettono di essere lavoratori in parrocchia e cristiani in fabbrica;
- vedono l’azienda come il luogo dove i valori di Dio non esistono ma esistono la prevaricazione e l’ambiguità: è perciò l’inferno;
- sanno che la Chiesa è comunione ma poi fanno fatica a realizzare tale relazione, disorientati anche dalla difficoltà che i sacerdoti stessi fanno vivendo nelle relazioni tra loro;
- sono disorientati dal liberismo imperante che mette in crisi rapporti di solidarietà e si sviluppa in un individualismo esasperato. Anche questo mette in difficoltà il rapporto tra cristiani in gruppi di ricerca tanto più che il lavoro si presta a tensioni di tipo sociale e politico;
- chiedono la formazione dei giovani, degli adulti incominciando dal catechismo dei bambini per approfondire la DSC (Dottrina sociale della Chiesa);
- chiedono che ci si attivi per laici preparati a costituire gruppi, utilizzando anche gli Insegnanti di Religione che hanno una loro preparazione e possono essere una risorsa preziosa nella Chiesa.

Una riflessione sulla DSC (Dottrina sociale della Chiesa) ha dato un richiamo interessante sul primato della Parola di Dio rispetto alla Dottrina Sociale della Chiesa. Se non vanno contrapposte, perché la Parola della Chiesa attualizza nel tempo la Parola di Dio, è importante, da parte di ciascuno, continuare a fondarla in una maturazione di conversione. Di fronte alla Parola di Dio siamo tutti un po’ più discepoli anche se qualcuno ha più esperienza di esegesi e tutti siamo stimolati ad aiutarci gli uni gli altri. Le eventuali derive vanno controllate da un atteggiamento che non pretende di essere padroni della Parola ma servi umili, sempre incapaci di intenderla a pieno e sempre esigenti di leggerla e interpretarla nella Comunità dei credenti.

Nella Comunità Cristiana i sacerdoti

- non sanno che cosa dire sul lavoro e quindi non ne parlano affatto rischiando di vanificare il valore del lavoro stesso per la persona, la sua formazione, il suo inserimento nella società e la santità. È quindi indispensabile che i laici si preoccupino di aiutarli per una più matura consapevolezza di tutta la Comunità;
- hanno il compito di offrire la Parola di Dio incarnata nella vita per il sostegno della fatica e della vocazione;

- hanno la responsabilità della parrocchia ma si chiede loro di tenere presenti, soprattutto nel Consiglio Pastorale, i problemi del territorio. Il radicamento è una grazia;
- hanno la possibilità di rapporti seri con le persone in un contesto di gravi difficoltà e solitudine. In fondo la parrocchia è una struttura capillare fondamentale presente sul territorio;
- dovrebbero essere attenti a circondarsi di persone che aiutano a conoscere i problemi e dovrebbero anche loro domandare aiuto. A volte le persone si fanno coraggio e, alla fine, anche il laico stesso valorizza la sua fatica quotidiana.

I luoghi privilegiati della evangelizzazione

- nell'impegno della parrocchia

- fare gruppi nelle diverse situazioni. Cambia sempre qualcosa nella vita delle persone e delle famiglie;
- investire i gruppi presenti, anche di "devoti", con la responsabilità di costituire, per esempio, anche un "osservatorio sul territorio";
- sostenere le ACLI per l'apporto che offrono a livello sociale ed anche politico sui problemi del circondario;
- non ridurre tutti i rapporti con i poveri a soluzioni di assistenzialismo ma, sviluppando una coscienza di rapporto e di relazione con le persone, vanno considerati i problemi, difesi i loro diritti, cercate soluzioni per un lavoro dignitoso;
- collaborare con la Caritas italiana nell'attenzione a soluzioni possibili per la realtà dei poveri o delle persone disorientate e per extracomunitari. Bisogna preferire la proposta di offrire un piccolo lavoro in corrispondenza ad una offerta di danaro poiché, in tal caso, la persona si è guadagnato ciò che riceve. Questo deve diventare l'impegno fondamentale di soccorso, immaginando anche borse lavoro ecc.;
- in alcune parrocchie più popolose di una diocesi sono stati incoraggiati i Consigli Pastoralisti perché creassero una équipe di persone per studiare i problemi del lavoro sul territorio. Almeno una o due volte all'anno sviluppano temi legati al mondo del lavoro con un discernimento a cascata sulla stessa Comunità Cristiana;
- in altre diocesi si ipotizzano delle presenze specifiche di responsabili in tutti i Consigli Pastoralisti parrocchiali su lavoro, famiglia, scuola, affinché corroborati da altri, possano svolgere qualche ricerca significativa, magari trasversalmente e riportare i risultati in una comunicazione sia al gruppo ristretto che alla parrocchia intera, a scadenza di tempo;
- *nel lavoro*. Poiché è difficile essere cristiani nell'azienda dove già sulla soglia del posto di lavoro cadono la fede e tutti i criteri che Cristo ci ha suggerito e poiché proprio in questo mondo sorgono invece prepotenti e legittimati il pregiudizio, lo sfruttamento, l'ar-

rivismo, e perfino la calunnia e il rifiuto (esiste anche il mobbing), si ipotizzano **gruppi di evangelizzazione in fabbrica**, promossi e sostenuti da alcuni lavoratori che si ritrovano insieme a riflettere, pregare e fare un discernimento sui problemi del lavoro. Questo vale per imprenditori, dirigenti e lavoratori dipendenti;

- **sul territorio**: nei luoghi della politica, delle assemblee, delle scelte, delle discussioni e programmazioni la presenza di credenti o di associazioni che hanno una loro credibilità (es. le ACLI) favorisce un discernimento interessante sulla situazione e le scelte.

Il Consiglio Pastorale è il luogo delle verifiche e delle decisioni.

- È necessario praticare il metodo del “vedere-giudicare-agire” secondo il metodo del discernimento suggerito nella Mater et Magistra da Giovanni XXIII.
- È fondamentale ricercare per ogni situazioni che si analizza e per ogni scelta che si fa la motivazione più profonda: la “ricerca del perché” per contrapporsi alla omogeneizzazione del pensiero e alla strategia del pensiero pilotato.

Viene richiesto che si faccia circolare un “bollettino”

- per far conoscere le varie proposte delle Pastoralità del lavoro delle diocesi italiane: c'è bisogno di esperienza e di testimonianze per conoscere e capire perché;
- con scadenze almeno semestrale, si faccia il punto della situazione, aiutati da esperti che si assumono anche la responsabilità dell'analisi. Capire che cosa sta avvenendo può essere aiuto anche alle singole comunità cristiane a cui si giunge attraverso un effetto moltiplicatore che ogni diocesi può inventare.



reghiera

Monaco della Famiglia Monastica Benedettina Fraternità di Gesù

Concludiamo allora queste riflessioni attraverso le quali abbiamo cercato di porci davanti il nostro dover essere ciò che la Parola di Dio ci chiede d'essere.

È un dover essere che ci spinge sempre ad uscire da misure precostituite che è tentativo comprensibile e umano di sistemare, di racchiudere delle conclusioni, ma che vengono continuamente superate da questa Parola che fa nuove ogni giorno tutte le cose.

Oggi ci fermiamo a riflettere sul programma della vita cristiana; certamente semplificando e rinunciando a dire molte cose che si potrebbero dire; credo che programma sia una brutta parola, uno schema, però noi molte volte abbiamo bisogno anche di sintesi operative, efficaci che ci aiutino a semplificare.

Il programma direi *Opus Dei, Opus charitatis, Ora et labora*, primo e secondo comandamento.

Tutto il muoversi e l'agire dell'uomo, perché non diventi un agitarsi, un battere l'aria, deve diventare in un certo qual modo, un impegno, un *Opus*.

Questa parola ricorre molto spesso nelle Scritture. Pensiamo nel vangelo di Giovanni a quella frase chiara e profondissima dove Gesù dice: "un'opera sola Dio vuole da voi, che crediate in Colui che Dio ha mandato" (cfr. 17,3). Un'opera comunque, un lavoro da fare su noi stessi, nella nostra vita.

Anche le occupazioni più lievi, potremmo dire lo stesso risposo o il divertimento, il relax, se non sono *opus*, cioè se non sono attività nelle quali l'uomo mette tutto se stesso, diventano un consegnarsi all'effimero, al vacuo, e, in definitiva, al maligno!

Da tutto ciò non deve uscire o configurarsi una vita del rigore, della legge, del volontarismo ma una vita in cui presenza di Dio e risposta dell'uomo diventano sempre più un fatto del tutto naturale, realizzante, appagante.

Il binomio *Opus Dei* e *Opus Charitatis* credo che bene rappresenti questa tensione verso la pienezza di senso che attraversa la vita dell'uomo.

Perché queste due espressioni sono, in qualche modo, l'espressione di una pienezza di proposta, primo e secondo comando della legge dove tutta la Legge e i Profeti sono contenuti.

Noi abbiamo bisogno di spaziare, potremmo dire persino di vagare con il pensiero, perché questa è in qualche modo la natura dell'uomo, ma l'ansia di una sintesi semplice ed efficace non ci abbandona mai.

La sintesi poi, come nel testo del Vangelo di Matteo o dei Sinottici; ricordate il maestro della legge che chiede a Gesù, al Mae-

stro: “Qual è il comandamento più importante della legge? E il Signore risponde: ama il Signore Dio tuo con tutto il tuo cuore, con tutta la tua mente e con tutte le tue forze e il secondo comandamento: ama il prossimo tuo come te stesso” (cfr. Mt 22,36-39).

Questa sintesi ha il pregio di inchiodarci all'evidenza e alla forza della volontà di Dio per noi, che è la nostra pace.

L'immenso banco del lavoro di cui parla la *Laborem exercens* o tutti i mondi del mondo come diceva anche ieri il vescovo Mons. Gastone Simoni, può essere il teatro allucinante delle tensioni, delle disuguaglianze e delle tremende lacerazioni oppure, secondo l'utopia possibile del vangelo, diventare almeno nella comunità dei credenti, nella comunità dei discepoli, un segno del Regno, una città sul monte, una luce accesa e posta in alto (cfr. Mt 5,15).

C'è una frase nella *Lettera a Tito* (2,14) che mi sembra particolarmente efficace nel descrivere il compito storico dei credenti: «Il nostro Salvatore Gesù Cristo ha dato se stesso per noi per riscattarci da ogni iniquità e formarsi un popolo puro che gli appartenga, impegnato in opere buone».

Sbarazziamo subito il campo per così dire da un malinteso. Un popolo puro non va inteso naturalmente in senso manicheo; non si tratta di un popolo di puri messo in opposizione a un popolo di dannati o di serie B; questo popolo puro siamo noi, è chiunque cerca di seguire Dio, di ispirarsi alla sua Parola. Questo popolo puro non è altro che la comunità di coloro che hanno scelto di guardare solo a Dio, di confidare solo in Lui, perché è Lui e solo Lui che purifica progressivamente, giorno dopo giorno il suo popolo, perché, come dice la *Prima Lettera di Giovanni* “come Cristo è puro, tutti quelli che fondano il Lui la loro speranza si purificano dal male” (cfr. 3,3).

Puro è dunque quel popolo che obbedisce alla Parola, che fa della Parola il progetto della propria esistenza nel mondo e nella storia e il criterio della sua identità e appartenenza.

Popolo puro, *Opus Dei*, la nostra purità di cuore, la *Puritas cordis* di cui parlano i Padri del monachesimo, è l'opera di Dio in noi, non è il frutto dei nostri sforzi.

È Dio che lavora in noi se noi glielo permettiamo!

Anche la preghiera non è frutto dei nostri sforzi, non è un tributo che noi offriamo a Dio, ma è il tempo che noi diamo a Dio perché Lui, il solo che può farlo, operi in noi il cambiamento.

Pensiamo a quello che dice san Paolo nella *Lettera ai Romani* a proposito della preghiera: «noi non sappiamo neppure come dobbiamo pregare; è lo Spirito che viene in aiuto alla nostra debolezza; è lo Spirito che prega Dio per noi» (cfr. 8,26).

Allora questa *Opus Dei* è il lavoro di Dio in noi, soltanto che noi glielo dobbiamo permettere, quindi dobbiamo ritagliare il tempo necessario nella nostra vita di stare davanti a Dio, in ginocchio, perché Lui ci purifichi e cioè liberi il nostro cuore dalla sete di possesso, di dominio, di potere rispetto alle cose, agli altri e a noi stessi.

L'*Opus charitatis* è la nostra azione nel mondo resa possibile ed efficace dall'azione di Dio in noi: un popolo impegnato in opere buone.

L'impegno nelle opere buone, naturalmente, non va inteso come la devota ripetizione di gesti che venivano chiamati in una concezione più quantitativa e talvolta formale della vita cristiana "le opere di misericordia"; ma in senso molto più esigente e radicato nella parola di Dio, l'impegno nelle opere buone va concepito come il fuoco della carità di Cristo che, attraverso la purificazione operata in noi dall'obbedienza alla Parola, riscalda e alimenta tutte le espressioni del nostro vivere ed esistere nel mondo e nel tempo.

Lo sappiamo che l'uomo fa fatica a tenere insieme queste cose apparentemente antitetiche; la classica opposizione tra azione e contemplazione, *Opus Dei* e *Opus charitatis* e, siccome questa sintesi è faticosa, tendiamo a separarle. Allora c'è chi punta più sulla preghiera, come si dice "i monaci pregano"; no, i monaci non pregano soltanto; oppure: "pregate voi che avete tempo, noi dobbiamo lavorare". La vita del cristiano è una vita di sintesi, sintesi faticosa, ma sintesi.

Opus Dei e *Opus charitatis* sono espresse anche dal motto monastico *Ora et labora*; prega, cioè crea le condizioni perché Dio possa agire in te, da' a Dio il tempo necessario perché una sola cosa è necessaria, ci ripete il vangelo.

Lavora, cioè crea le condizioni perché Dio possa agire nel mondo attraverso la testimonianza della carità; «da questo sapranno che siete miei discepoli, se vi amate gli uni gli altri» (Gv 13,35).

Se il lavoro infatti non è espressione di carità e non genera frutti di carità è sterile attivismo e se la carità non si riveste di concreta laboriosità è colpevole astrazione.

Opus Dei e *Opus charitatis*, *Ora et labora*, «ama il Signore Dio tuo e il prossimo tuo come te stesso» (Mt 18,30); incredibile! Sembra quasi che Dio ci spinga verso una semplificazione che ci aiuta a portare unità nella nostra vita.

E concludo, quasi per una magia lessicale se notate, non so se ci avete mai fatto caso, nel verbo latino laborare ci sono tutte e due le parole chiave: *labor e orare*.

Questa parola dunque non è lo spauracchio dei buontemponi, di cui parlano i profeti, o la condanna dei dannati della storia; per noi cristiani racchiude il senso pieno della vita, tutta la legge e i profeti.





Riflessioni sui lavori di gruppo

Don GIANNI FORNERO - Delegato regionale Piemonte

1. Emerge dalle sintesi dei gruppi *una certa difficoltà a focalizzare il tema*, così come è proposto dalla traccia di lavoro. Questo è dovuto a più cause:

- Al termine di un anno, ciascuno vuole esprimere comunque quello che ha realizzato, anche se non centra il tema.
- Il coordinatore del gruppo esita a tenere la discussione nella direzione indicata.
- C'è poi chi ha qualche sassolino da togliersi e non esita ad utilizzare il gruppo per questo.
- Come già in altri Convegni, il caso più classico è quello del 1999 sul lavoro, i partecipanti non sempre sono al corrente del programma della Pastorale del lavoro e quindi alcuni improvvisano a soggetto.
- In qualche caso infine il relatore del gruppo, invece di riferire quanto espresso nel gruppo stesso, coglie l'occasione per dare libero sviluppo alle proprie idee personali.

2. Dalle relazioni dei gruppi emerge una realtà a macchia di leopardo, comunque probabilmente più diffusa di quanto si pensi. Mi pare importante cogliere la proposta di *fare una mappa dei gruppi esistenti*. Il Gruppo di lavoro su "lavoratori dipendenti (sindacalisti, immigrati e gruppi d'azienda)" mi sembra essere quello che ha le idee più chiare e una volontà precisa di azione: si tratta di vedere se daremo gambe organizzative a queste disponibilità.

3. *Non emergono comunque difficoltà di principio*, rispetto alla proposta presentata. C'è un consenso di fondo che è molto importante e va posto come base per il nostro ulteriore cammino.

4. *Affronterò ora le difficoltà emerse e quelle che si possono manifestare per vedere come si possono superare.*

Difficoltà oggettive:

- Analisi sociali molto divergenti. Il gruppo imprenditori e dirigenti chiede un confronto sull'analisi della società: si tratterà di trovare una sede e un momento in cui fare un dibattito adeguato.
- Mettersi d'accordo su cosa si intende per evangelizzazione. Probabilmente abbiamo nella nostra elaborazione precedente ampi elementi di approfondimento.
- Approccio un po' superficiale ai gruppi. C'è bisogno – ha detto un gruppo, e credo che sia giusto – di tornare a riflettere su quale pedagogia e quale metodologia vogliamo utilizzare.

Vorrei segnalare due riflessioni molto interessanti emerse da due diversi ambiti:

- Il gruppo impegnato sul campo agricolo ha sollevato la proposta di ripensare una vera e propria evangelizzazione del mondo agricolo sull'esempio del movimento francese "Chrétiens dans le monde rural". La cosa mi pare di straordinaria importanza, soprattutto perché fatta da un dirigente della Coldiretti.
- L'intervento di Nicoli ci ha probabilmente aperto lo sguardo sulle prospettive di evangelizzazione collegate con la formazione professionale. Qui è necessaria una collaborazione nuova e intensa tra PSL-FP e Movimenti (GiOC, ACLI, ecc.).

Difficoltà soggettive:

Come ho già accennato, non ne sono emerse, se non quelle legate al sovraccarico di impegni che grava su preti e laici. Lo stesso card. Martini, ormai da alcuni anni, propone i gruppi al termine delle sue omelie per la giornata della solidarietà.

La strategia dei gruppi non viene certamente da un ordine di scuderia emanato dal nazionale, bensì da un lungo processo di maturazione e coinvolgimento, come ho ampiamente riferito nel mio intervento.

Ora si tratta quindi di passare alla "decisione". C'è il rischio di rimanere in mezzo al guado, a bagno maria. Ma questo sarebbe gravemente nocivo per tutti.

È la passione per il Vangelo che ci spinge a intraprendere con sempre maggiore decisione questa strada.

Difficoltà organizzative:

Se è vero che le difficoltà soggettive sono minime e quelle oggettive sono superabili, il problema più serio si pone a livello organizzativo.

- Chi fa i gruppi: c'è bisogno di animatori e coordinatori. Da anni si chiedono dei momenti formativi nazionali.
- C'è il problema del rapporto con i Movimenti:
È chiaro che alcuni tipi di gruppi li può fare solo la PSL: es. quelli di sindacalisti.

Altri gruppi nascono da collaborazioni triangolari: PSL con altre pastorali (es. Migrantes) e con Associazioni e Movimenti (es. i gruppi di immigrati e i gruppi della formazione professionale).

Per quanto riguarda altri percorsi si sta parlando di un "raccordo organico" fra PSL e Associazioni/Movimenti. L'espressione è forte e impegnativa. Se saremo all'altezza della sfida, potremo inventare un modello nuovo, capace di affrontare i nuovi tempi del lavoro e della Chiesa.

- Già nel 2000 emergeva la proposta di un coordinatore regionale. Io credo che l'esperienza del Progetto Policoro ci dica che c'è bisogno anche di un coordinatore nazionale.
- Sussidi sono stati proposti per tutti i percorsi. Ora ci sono pronti anche i sussidi di seconda generazione, ma sono fermi per motivi organizzativi.

La palla passa quindi al livello decisionale dell'ufficio nazionale. Si tratta di vedere se siamo in grado di dare sviluppo organico a questo grande progetto cui stiamo lavorando ormai da dieci anni.



Conclusioni

Don PAOLO TARCHI

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

Facciamo un primo bilancio di questi intensi giorni trascorsi insieme nella bella città di Firenze. Vorrei prima di tutto soffermarmi su qualche dato del convegno per poi passare a delle indicazioni operative emerse dalle relazioni e dal prezioso confronto.

Sono state presenti oltre centosettanta persone, in rappresentanza di settanta diocesi. Di questi, ventiquattro nuovi delegati (1/3 di diocesi hanno inviato un nuovo delegato), dodici associazioni della consulta rappresentate; quindici presenze femminili.

Da questi dati alcune considerazioni:

1. Aldilà della collocazione temporale del convegno nazionale che può aver creato per motivi diversi qualche difficoltà ai delegati, gli uffici per i problemi sociali e il lavoro fanno fatica ad essere una presenza efficace nella pastorale di molte diocesi del territorio nazionale.

2. La presenza femminile. Conosciamo le fatiche che hanno i nostri uffici ad avere un delegato laico, a maggior ragione una rappresentante femminile. Suggestirei d'invitare al convegno nazionale anche una presenza laica e femminile che collabora durante l'anno nella attività.

3. I ritmi di questi giorni sono stati intensi, con qualche sacrificio. Devo dare atto che c'è stata una serietà di fondo verificata dalla puntualità agli orari, segno visibile dell'interesse ai temi trattati ed anche volontà di riflettere, di stare insieme, di scambiarsi esperienze.

4. La scelta di Firenze. Svolgere il convegno in questa città bella e ricca di storia, come ben ci ha ricordato la prima sera Mons. Thimoty Verdon, ha consentito di aggiungere all'attualità e densità del programma svolto nei giorni del convegno, contenuti consolidati nel vissuto delle persone del luogo incontrate e materializzati nei palazzi e nelle opere monumentali che ci hanno avvolto.

Facciamo ora un
passo avanti.

a) C'è una parola che ha dominato la scena in questo convegno, presente sempre negli interventi dei relatori come nel fruttuoso dibattito. Questa parola è "flessibilità". C'è chi ne coglie la valenza positiva (vedi opportunità del part-time o della possibilità di organizzazione dell'orario di lavoro secondo le proprie esigenze); chi parla di flessibilità sostenibile (vedi documento delle ACLI) e chi invece è preoccupato per la precarietà e insicurezza che avanza. Ne è

un esempio il saggio di Richard Sennett *“L'uomo flessibile. Le conseguenze sulla vita personale”*.

A tutto questo si aggiunge la fatica ma anche il decisivo ruolo del sindacato in questo delicato periodo di profondi cambiamenti.

Potrebbe essere utile a riguardo rileggere nel notiziario dell'ufficio la presentazione del Libro bianco sul mercato del lavoro in Italia e il confronto avuto dai rappresentati della consulta con il prof. Marco Biagi il 25 gennaio scorso.

b) Ancora: una domanda che è apparsa nello sfondo del convegno e che è stata evidenziata in un suo intervento da don Raffaello Ciccone: *“Verso quale tipo di società stiamo andando?”*.

Già il comitato scientifico organizzatore delle settimane sociali che ha nel nostro ufficio il suo riferimento ideale e logistico, ha proposto un tema di grande interesse ed attualità che verrà sviluppato anche attraverso dei seminari preparatori: La democrazia, nuovi scenari, nuovi poteri. Quanto emergerà ci sarà sicuramente di grande aiuto.

Da parte nostra potremmo rispondere alla domanda di don Raffaello con il convegno nazionale del prossimo anno. Infatti dopo aver affrontato l'anno passato ad Assisi i temi dello sviluppo sostenibile e quest'anno le profonde trasformazioni del mondo del lavoro, potremmo completare le nostre competenze con un convegno sui temi della giustizia, della legalità e della pace.

È importante che approfondiamo anche questi aspetti per poter meglio cogliere le interconnessioni fra i vari ambiti.

Don Paolo Doni, nella suo intervento, ha cercato di mettere in relazione in un passaggio giustizia/pace/lavoro. Credo che quel riferimento sia stato prezioso. È un metodo di lavoro che noi dovremmo sempre più sviluppare. Un altro esempio utile per la nostra riflessione sono le conclusioni che avete trovato in cartella della quarta convocazione del Consiglio delle Conferenze Episcopali Europee sul tema *“Lavoro e responsabilità per il creato; lo sviluppo sostenibile esige una nuova visione del lavoro”* che si è svolto a Venezia dal 23 al 26 maggio scorso.

Ve ne leggo alcuni passaggi che mettono in relazione il lavoro, il capitale naturale, la riforma fiscale.

“C'è una stretta relazione tra la crisi ecologica e la concezione dominante del lavoro. La sopravvalutazione di forme di produzione ad alto consumo di materiale, rispetto alle attività culturali, spirituali e sociali, è una delle cause essenziali della crisi ecologica. Il lavoro inteso come produzione massiccia di beni materiali non può essere considerato come l'unico riferimento per lo sviluppo, ma piuttosto per attività culturali, spirituali e sociali e per la possibilità di riposo e tempo libero”.

... *“La presenza del capitale naturale viene presentata sempre di più come un fattore che riduce la produttività economica e quin-*

di il benessere. Bisogna invece promuovere un concetto forte di sostenibilità, il quale esige di porre limiti alla sostituzione del capitale naturale con il capitale prodotto dall'uomo".

..."Riguardo alla riforma del sistema fiscale: si sposti il peso delle imposte dal fattore lavoro al consumo di risorse, d'energie e di profitti finanziari".

Alcune priorità

Dalle relazioni e dai vari contributi emerge quanto segue:

1. Si conferma il lavoro prezioso dei gruppi d'evangelizzazione, come ci ricordava nella sua relazione pastorale don Gianni Fornero. Ciò esige che riprendiamo con rinnovato entusiasmo le collaborazioni con le regioni.

- Riconfermiamo la Liguria per il gruppo d'evangelizzazione degli imprenditori, dirigenti e liberi professionisti. Il libro verde sulla responsabilità sociale dell'impresa prodotto dalla commissione europea può costituire la base per ulteriori utili riflessioni;
- il Lazio, che fin dall'inizio ha seguito le riforme delle pubbliche amministrazioni e che nei prossimi mesi offrirà un secondo sussidio per i gruppi d'evangelizzazione;
- il Veneto per il mondo artigianale e la piccola impresa;
- il Piemonte per i lavoratori dipendenti;
- potremmo aggiungere: la Lombardia sui nuovi lavori, i lavori atipici;
- gruppi d'evangelizzazione per sindacalisti e immigrati promossi direttamente dalla segreteria nazionale;
- l'evangelizzazione all'interno dei percorsi di formazione professionale. Il gruppo Forma che raccoglie le agenzie di formazione d'ispirazione cristiana ha svolto un importante lavoro perché alla formazione professionale fosse riconosciuta la pari dignità educativa. È importante sviluppare al suo interno percorsi di qualificazione anche sul piano delle motivazioni evangeliche.

2. Una riflessione che metta a tema il rapporto fra pastorale sociale, pastorale ordinaria (parrocchia), movimenti e associazioni a partire dalle opportunità che offrono gli Orientamenti della Chiesa italiana per il prossimo decennio. Da ciò potrebbe nascere un prezioso contributo per l'assemblea straordinaria dei vescovi sul tema della parrocchia del prossimo novembre.

3. Una riflessione su Chiesa e Mezzogiorno, oggi. Il Progetto Policoro ha contribuito a creare nuove condizioni culturali e opportunità al sud. Né è stata testimonianza la vivacità degli interventi di partecipanti delle regioni del sud, degli animatori di comunità presenti.

4. L'evangelizzazione dei giovani lavoratori. Si sta concretizzando un'iniziativa nel centro-nord. Offrire opportunità ai giovani che hanno il lavoro di riflettere sul senso della loro attività, creando percorsi d'evangelizzazione a partire da realtà come gli oratori.

5. Un seminario sulla nuova figura di donna che lavora (la "donna istruita" come l'ha definita nella sua relazione il prof. Ambrosini), per cogliere le nuove domande che essa pone alla Chiesa e il rapporto sempre più complesso fra tempi di lavoro e tempi di vita.

6. Per l'evangelizzazione del mondo rurale dovrebbe uscire entro l'anno una nota della nostra commissione episcopale che aggiorna il documento Chiesa e mondo rurale del 1973.

In appendice: per una maggiore circolazione della ricchezza d'iniziative e di sussidi che vengono prodotti a livello diocesano e regionale chiediamo far uso del sito dell'ufficio inviando alla segreteria il materiale prodotto.

Conclusione

Riprendendo alcuni pensieri e immagini che sono state offerte in questi giorni.

Ho aperto il convegno citando La Pira come esempio d'amministratore e politico che si è preso a cuore il problema del lavoro. Vorrei aggiungere un ulteriore suo pensiero. Egli usava dire che per il bene di una persona, per prendersi cura davvero di ogni persona occorre garantirle cinque cose: la casa, il lavoro, la scuola, l'ospedale e poi, per chi crede, la chiesa o un luogo del genere.

Credo che questi cinque punti di riferimento non hanno perso, anche a distanza di anni, la loro validità e possano essere anche per noi un programma su cui lavorare.

Un'altra immagine che c'è stata offerta è quella del grande sant'Ireneo, nella meditazione di S. E. Mons. Antonelli. Parlando della sua antropologia e visione di Dio e dell'uomo, ci ha ricordato una frase molto efficace: «*La gloria di Dio è l'uomo vivente*»: mi pare che questa sia un'espressione che riassume sinteticamente tante delle cose che abbiamo detto.

Le immagini di Pietro (roccia della fede) e di Paolo (la passione missionaria) che ci ha offerto S. E. Mons. Simoni ci indica uno stile di vita su cui consolidare le nostre scelte.