

FEBBRAIO 2007

IL FOGLIO della PASTORALE

SOCIALE e del LAVORO di MILANO n. **176**

SITO INTERNET: www.chiesadimilano.it/lavoro - POSTA ELETTRONICA: lavoro@diocesi.milano.it

In questo numero:

Le prime 2 relazioni
del *Convegno* tenutosi
il 10 febbraio, in occasione
della *Giornata della Solidarietà*

"La precarietà in età adulta
Inutili a 45 anni"

Pag. 2

INCONTRO DI AGGIORNAMENTO

*Lunedì 26 febbraio 2007
dalle 10 alle 12*

con

Roberto BENAGLIA
*Segretario Generale
Fim-Cisl regionale*

Pag. 16

**Forum Sociale
Mondiale
di NAIROBI**

**"Un altro mondo
è possibile"**

pag. 14

**Per un umanesimo
del lavoro
a livello planetario**

Intervento del Card. Renato Martino
in occasione del 3° Simposio Europeo
dei Docenti Universitari

pag. 9

Pubblichiamo l'introduzione e le prime due relazioni del Convegno tenutosi il 10 febbraio 2007, in occasione della Giornata della Solidarietà su:

“La precarietà in età adulta - Inutili a 45 anni”

1. Introduzione di don Raffaello Ciccone

Nella formulazione del tema, volutamente, non abbiamo posto nessuna punteggiatura nel titolo, poiché l'interrogativo suonerebbe come stupore: “*Possibile che si diventa inutili a 45 anni?*” e l'esclamativo potrebbe far trasparire disperazione: “*Siamo diventati addirittura inutili a 45 anni!*”.

Vogliamo, comunque, affrontare il mondo del lavoro che ripesca, nelle sue trasformazioni e dinamiche sempre nuove, situazioni impensabili e ci obbliga ad essere attenti a cambiamenti che incidono profondamente nella vita delle persone e delle famiglie. Si tratta di un tema molto grave che non viene sufficientemente focalizzato

L'attenzione alla precarietà, oggi tra noi, non si sofferma tanto al mondo giovanile, ma al mondo degli adulti, nella pienezza della loro maturità, quando questi hanno ormai acquisito competenze, affinato metodi e strategie manageriali, impegnato moltissimo del loro tempo nelle aziende, per costituirsi un mondo di relativa sicurezza e di fiducia.

Spesso ci si ritrova nelle maglie di ipotesi sorprendenti, e questa è l'esperienza che viene a galla, nel ritmo normale di un lavoro che si ritiene responsabile, ben fatto, competente perché conquistato con intelligenza e impegno: “*Non vale più ciò che si è fatto, né valgono la fedeltà e la serietà che si sono dimostrate e neppure il fatto che l'azienda sia in attivo o che gli obiettivi siano stati raggiunti. Non valgono neppure la stima maturata e l'amicizia che si è sviluppata nel corso di un lavoro fatto in sinergia e condivisione*”.

E' praticamente l'età che tradisce e che sommerge qualunque altro significato o valori come l'intelligenza e la fedeltà: troppo vecchi, troppo sorpassati, troppo autonomi, troppo di qualunque cosa. Non si può più garantire che si stia facendo il bene dell'azienda.

Il bene dell'azienda è solamente risparmiare, svecchiare, rendere più vivace, più creativo, più snello il lavoro. E il diventare più grintosi manca ad una certa età. La competenza può valere, ma in pochissime, altissime e segrete realtà per cui, in tal caso, non se ne può fare a meno. Altrimenti l'azienda ha il problema commerciale, prima ancora della competenza o della professionalità. Ma così si uccide l'operosità stessa.

Ne va di mezzo la persona con tutta la propria speranza e ne va di mezzo anche quel corredo di valori, solido, responsabile, inattaccabile su cui si è sempre costruita un'etica del lavoro.

Ne va di mezzo la famiglia, poiché crolla il pilastro indispensabile per poter mantenere uno stile di vita e d'educazione su cui ci si è impegnati.

Ne va di mezzo il rapporto educativo con i figli che non riconoscono più la responsabilità e la competenza come elementi fondamentali di sviluppo e crescita. Non resta che immaginare che esistano parametri capricciosi, riconducibili semplicemente al danaro, alla minor paga, al maggior sfruttamento.

Nell'anno in cui ci si occupa della famiglia e dell'ascolto dei suoi problemi, la precarietà legata all'età non lascia scampo, poiché vengono eliminati tutti i correttivi possibili.

Il Convegno vuole portare un contributo di riflessione e di ricerca, prima di tutto, poiché fa presente il fenomeno nella sua vischiosità e molteplicità di forme e di impatti per le diverse categorie.

Non va dimenticato che, nel mondo del lavoro, si verificano anche casi di esasperazione che rendono l'impegno lavorativo impossibile per il boicottaggio e le umiliazioni che vengono inflitte a persone, spesso in difficoltà. Nella esasperazione si arriva a fuggire dal proprio posto di lavoro licenziandosi, pur di porre fine al quotidiano stillicidio di angherie da parte dei superiori o degli stessi colleghi. A queste forme, vere e proprie malattie, si dà il nome di mobbing.

Questa giornata vuole quindi aiutare a ripensare a situazioni difficili che si sono profilate in questi anni, poiché è necessario l'intervento del legislatore per togliere ostacoli e facilitare la continuità o l'inserimento in un nuovo lavoro.

Vuole proporre una intelligente operosità della società civile, per sostenere itinerari possibili e contribuire a soluzioni accettabili.

I relatori che abbiamo invitato possono aiutarci a conoscere e a districarci in questo ginepraio di prassi e di ostacoli. Pongo, allora, alcune domande che si sommano alle molte altre che ciascuno si pone, a cui i relatori sapranno, nelle loro relazioni, rispondere:

- Come collocare il problema della precarietà degli over 45 nella realtà del nostro mondo Occidentale e in uno sviluppo che corrisponde ad un tempo post fordista o post moderno?
- Come rileggere la dimensione della persona, soggetto di lavoro responsabile dello sviluppo umano nei diritti di ciascuno, riconoscendole sempre più significato e cittadinanza?
- Che cosa è stato fatto e che cosa può fare l'attuale parlamento? Quali orientamenti, se già ne esistono, sono possibili o quali attenzioni offrire?
- Quale apporto possiamo porre in atto per queste persone in difficoltà e quale appoggio da parte della società civile?
- Ma qui chiedo un aiuto specifico ai relatori, se è possibile. Visto che il Convegno è proposto da un Ufficio della Curia della diocesi di Milano: secondo voi che cosa può fare la Comunità cristiana, che pure si sente parte della società civile, di più specifico?

2. Il dilemma del lavoro breve e della vita lunga

*Relazione tenuta dal professor **Luigi Campiglio**,*

Pro-Rettore della Università Cattolica del Sacro Cuore Milano e Ordinario di Politica Economica

1. Esiste un mercato del lavoro dopo i 45 anni ?

In Italia la speranza di vita alla nascita aumenta, attualmente, a 77 anni per gli uomini e a 83 anni per le donne, mentre il periodo "d'oro" nel ciclo di vita tende invece a restringersi: si allunga il periodo d'ingresso che precede la conquista di una posizione professionalmente stabile, mentre sono sempre più frequenti i casi di lavoratori che incontrano crescenti difficoltà a trovare un nuovo posto di lavoro quando abbiano superato i 40-45 anni.

Il periodo "d'oro" sul piano professionale dura al più dai 25 ai 45 anni, cioè circa 20 anni, sia pure con un probabile allungamento all'innalzarsi della qualità e del prestigio del percorso professionale.

La riduzione del "periodo d'oro" rende sempre più difficile il passaggio dell'esperienza da una generazione all'altra e in molti ambiti ciò ha generato gravi problemi: è probabile che alcune delle difficoltà presenti nel sistema scolastico italiano siano da ricondurre al brusco salto con cui una generazione ha anticipato la pensione senza il tempo per trasmettere esempi ed esperienza a quella successiva.

Anche l'innovazione tecnologica e dei saperi non è, di per sé, un problema se esiste un piano di formazione e apprendimento continuo nel corso della vita (lifelong learning).

Un lavoratore cinquantenne si trova professionalmente in una terra di mezzo, perché non più abbastanza giovane per avere un potere contrattuale sul mercato del lavoro, ma nemmeno abbastanza anziano per considerare seriamente un pensionamento anticipato: sempre più spesso tuttavia accade che, come conseguenza di ristrutturazioni o razionalizzazioni, un lavoratore oltre i 45 anni diventi "superfluo" per l'azienda, anche se indispensabile per se stesso e la società.

Ma la trasformazione in corso della struttura demografica italiana rende sempre più problematico il tra-

sferimento di risorse da chi lavora a chi è pensionato e non lavora: in Italia il rapporto fra la popolazione di 60 anni e più e la popolazione di età compresa fra i 20 e i 59 anni era di 4 nel 1960, cioè 4 persone in età da lavoro (potenzialmente attive) per ogni pensionato, ed era sceso a 2,2 nel 2005.

Poiché le proiezioni sul futuro indicano un ulteriore deterioramento di questo precario equilibrio nella gran parte dei paesi europei, diventa prioritario che il tasso di occupazione della popolazione in età di lavoro aumenti. Per questo nel 2004 l'Unione Europea ha riaffermato che per raggiungere l'obiettivo di un tasso di occupazione del 70 per cento nel 2010 è necessario che il tasso di occupazione della popolazione di età compresa fra i 55 e i 64 anni aumenti al 50 per cento entro il 2010 (obiettivo di Stoccolma).

In Italia il tasso di occupazione per la classe di età 55-64 anni era del 31,4 nel 2005, rispetto al 37,9 in Francia e il 45,4 in Germania: per gli uomini i corrispondenti tassi di occupazione erano del 42,7 in Italia, del 40,7 in Francia e del 53,5 in Germania, mentre per le donne i tassi erano del 20,8 in Italia, del 35,2 in Francia e del 37,5 in Germania.

Dal confronto emerge come il divario del tasso di occupazione sia particolarmente significativo per le donne. Analogamente l'Unione Europea ha posto come obiettivo l'innalzamento dell'età dell'uscita dal mercato dal lavoro a 65,4 anni nel 2010 (obiettivo di Barcellona).

Attualmente in Italia l'età media dell'uscita dal mercato dal lavoro è di 59,7 anni in totale (Francia 58,8 e Germania 61,3), 60,7 anni per gli uomini (Francia 58,5 e Germania 61,4) e 58,8 anni per le donne (Francia 59,1 e Germania 61,1).

Da questi dati risulta un sostanziale allineamento dell'Italia rispetto a Francia e Germania per quanto riguarda l'età di uscita dal mercato dal lavoro, ed emerge invece come problema centrale quello di costruire un mercato del lavoro dopo i 45 anni, perché

oggi scarsamente funzionante.

2. I lavoratori maturi a Milano e in Lombardia

Per l'area milanese gli indicatori occupazionali per classi di età forniscono un quadro differenziato: per la provincia di Milano, nel confronto con le altre province lombarde, il tasso di occupazione nel 2005 è quasi uniformemente maggiore, mentre il tasso di disoccupazione, pari al 4,2, è fra i più elevati, anche per le classi di età più mature. Ciò è probabilmente il riflesso del maggior potere di attrazione dell'economia milanese, che segnala tuttavia anche un problema di raccordo fra domanda e offerta, da affrontare con adeguati strumenti informativi.

L'indagine Excelsior sulle assunzioni previste dalle imprese per il 2006 fornisce un quadro più preciso, anche se esteso alla Lombardia, della domanda di lavoro per la classi di età più mature, in particolare oltre i 44 anni. L'indagine mette in evidenza anzitutto un dato e cioè che per il 33,3 per cento delle assunzioni l'età non è stata ritenuta un'informazione rilevante da fornire (forse per cautele legali connesse al decreto legislativo 216/03).

E' invece interessante osservare come la richiesta di assunzione di lavoratori con più di 45 anni di età provenga in misura maggiore dalle piccole imprese e diminuisca all'aumentare della dimensione d'impresa. E' possibile che la piccola impresa sia meglio preparata a valorizzare le capacità del singolo, indipendentemente dall'età, ma, se così fosse, questa pare una strada da percorrere, data la prevalenza di queste imprese nel nostro sistema economico.

L'analisi delle risposte fornisce comunque un'indicazione interessante: il settore economico nel quale l'età è meno rilevante è quello della sanità e dei servizi sanitari privati (59 per cento), mentre il settore nel quale invece l'età è più rilevante è quello dei servizi avanzati alle imprese (19 per cento).

Ulteriori settori interessati alla domanda di lavoratori maturi sono quelli dei servizi operativi alle imprese e alle persone, istruzione e servizi formativi privati, alberghi e ristoranti, costruzioni: con l'eccezione dell'industria delle costruzioni si tratta di settori dei servizi a elevata intensità di lavoro.

Se consideriamo invece la domanda di lavoro specificamente orientata sull'età superiore ai 45 anni, il dato aggregato evidenzia una quota limitata, pari al 2,4 per cento, con punte del 7-5 per cento per i settori delle costruzioni, dell'istruzione e i servizi formativi privati, del commercio e la riparazione di autoveicoli, dell'industria dei beni per la casa e tempo libero, e dell'industria del legno. Si tratta, nuovamente, di settori di non elevata specializzazione o di specializzazione diffusa (idraulico, elettricista, tuttofare).

Per cogliere con maggior precisione la natura dei

rapporti di lavoro oltre i 45 anni è utile considerare la distribuzione per età, nel 2006, di una diffusa forma contrattuale quale i collaboratori a progetto nell'ambito della provincia di Milano. Anche in questo caso si registra che per circa un terzo delle imprese l'età non rappresenta un criterio rilevante, ma con percentuali molto elevate per gli addetti alle vendite, gli addetti alle pulizie e i programmatori informatici: ciascuna di queste categorie professionali richiede una particolare interpretazione.

La elevata quota degli addetti alle vendite e dei programmatori informatici suggerisce che esiste una domanda di professionalità legata ai risultati, indipendentemente dall'età, come il conseguimento di una vendita o l'elaborazione di un programma.

La domanda di collaboratori con una specifica indicazione di età dai 45 anni in poi rappresenta una quota del 21,1 per cento (una percentuale di molto superiore a quella sopra indicata dalle imprese per l'assunzione, cioè il 2,4 per cento), di cui ben il 10,2 per cento ex-dipendenti: questi dati potrebbero segnalare una possibile convergenza di interessi fra lavoratori che anticipano l'età della pensione e imprese che in tal modo riducono i loro costi.

La disaggregazione per classi di età e attività professionale delle forme di collaborazione a progetto è pure molto informativa. Per gli operai specializzati (in particolare muratori) il 57,3 per cento ha un'età dai 45 anni in poi, di cui il 26,9 ex-dipendenti, con una quota ancora più elevata per conduttori di autocarri e impianti: analogamente ciò avviene per agenti di vendita e rappresentanti, per i quali la quota dai 45 anni in poi è pari al 48 per cento, di cui il 31 per cento ex-dipendenti. Per i dirigenti, in particolare quelli di area marketing, la percentuale dai 45 anni in su è pari al 25,9 per cento, con una quota dell'11,5 di ex-dipendenti.

Le due indagini forniscono indicazioni differenziate: nell'aggregato la domanda di lavoro per gli oltre 45enni sembra provenire in particolare da settori dei servizi ad alto contenuto di lavoro, come la sanità e l'istruzione, mentre per quanto riguarda i contratti a progetto emergono i contorni di un'area di maggiore qualificazione, con una possibile convergenza di interessi fra lavoratori e imprese.

L'esperienza o il livello di qualificazione paiono quindi rappresentare una tutela contro i rischi della disoccupazione matura: in Italia tuttavia la percentuale di popolazione con istruzione che non supera le medie inferiori è pari al 76,5 per cento della popolazione fra i 55 e i 65 anni, mentre in Francia tale quota è il 53,6 e in Germania il 23,2.

Il problema non riguarda purtroppo solo la popolazione in età non più giovane, ma anche le generazioni più giovani: la popolazione italiana che non supera la scuola media superiore è pari al 40 per cento, mentre in Francia è del 21,5 e in Germania del 15,1

percento.

3. Una politica per allungare il lavoro

Il problema dell'occupazione over 45 è l'incrocio di problemi specifici e generali: in particolare la contrapposizione spesso proposta fra lavoratori giovani e maturi è fuorviante, perché all'instabilità del lavoro del lavoratore maturo si accompagna altrettanta instabilità, e non più stabilità, per il lavoratore giovane.

Se il problema di fondo è quello della graduale ed eccessiva contrazione del periodo di lavoro lungo l'arco di vita, la risposta è quella di ridare centralità di vita al lavoro. Essa consiste sia nell'anticipare l'ingresso professionalmente stabile dei giovani nel mercato del lavoro, sia nell'allungamento dell'età in uscita, uniformando la norma alla realtà italiana, in cui l'età media all'uscita è già di 60 anni.

In questo modo si apre un mercato anche per i lavoratori oltre i 45 anni poiché diventano meno praticabili e convenienti gli scivolamenti verso il pensionamento anticipato, salvo eventuali riassunzioni con contratti a progetto. L'ulteriore allungamento dell'età pensionabile può dipendere dalla scelta del lavoratore e dal tipo di lavoratore, ricordando che ciò è tanto più possibile e auspicabile per le professioni in cui l'esperienza è una componente centrale.

Il problema degli oltre 45enni sarebbe meno acuto se esistesse una forma di assicurazione, pubblica ma anche privata, per i disoccupati di questa classe di età. Un esempio che può essere interessante richiamare è quello svedese, in cui è stato creato un fondo che include sia una componente base che una volontaria.

L'ulteriore politica consiste nel migliorare i contenuti di qualificazione del lavoro prima che si verifichi la situazione di crisi, sia nell'ambito dell'impresa sia per quanto riguarda l'istruzione e la formazione permanente.

Quando si verifica la situazione di crisi e le esigenze economiche impongono una ristrutturazione e dei sacrifici, è indispensabile che l'impresa, specie se grande, abbia già previsto le linee centrali dei suoi comportamenti sulla base dei principi di Responsabilità Sociale d'Impresa, oggi così diffusi. I momenti di crisi sono il vero banco di prova dei progetti di Responsabilità Sociale d'Impresa, per i quali sarebbe auspicabile, proprio in tali situazioni di crisi, un coordinamento territoriale.

Nell'ambito delle scelte che rimangono a discrezionalità dell'impresa, potrebbero essere garantiti alcuni comportamenti e, in particolare, la non discriminazione sulla base dell'età, che peraltro è stata accolta dalla direttiva comunitaria 2000/78/CE, recepita in Italia dal decreto legislativo 216/03, il quale stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in

materia di occupazione e di condizioni di lavoro.

La discriminazione in base all'età è tuttavia un concetto sfuggente, che può essere praticato anche se ufficialmente non dichiarato: soprattutto occorre contrastare le trappole della discriminazione e la cosiddetta discriminazione statistica.

E' una trappola quella in cui un'impresa non assume un lavoratore 50enne perché nessun altro la fa, e perciò ciascuna impresa fa così perché così fan tutte ma, allo stesso modo, ciascuno lo farebbe se fosse invece pratica comune. E' una discriminazione statistica il fatto di proiettare sul singolo le caratteristiche dell'intera popolazione, come avviene nel caso di pregiudizi e di mancanza di informazioni adeguate sul singolo lavoratore.

Quale che ne sia la causa, la conseguenza è che agli sportelli delle banche o nei supermercati americani è frequente incrociare lavoratrici di 50-60 anni, mentre in Italia è praticamente impossibile. Le norme sociali e legali, la reciproca conoscenza personale sono, nell'esperienza, la via centrale per il superamento di entrambe le forme di discriminazione.

Il problema centrale sembra essere piuttosto quello di favorire una diversa cultura d'impresa, nel cui ambito sia possibile valorizzare le proprie capacità, anche oltre i 50 anni: in questo senso è incoraggiante osservare come le piccole imprese sembrano maggiormente capaci di apprezzare le qualità individuali, così come la capacità di portare risultati è apprezzato da tutte le imprese, indipendentemente dall'età.

Analogamente consumatori e cittadini valutano con favore l'esperienza di un esperto pediatra, di una brava insegnante di matematica, di un preparato venditore o di una segretaria di direzione.

Si tratta di esempi di professionalità per le quali il problema centrale è il passaggio dell'esperienza da una generazione all'altra. La cultura di impresa si intreccia con la qualità del lavoro e con il successo professionale che i lavoratori maturi possono concretizzare nei rapporti con i loro colleghi e i clienti esterni all'impresa.

In questo quadro occorre cautela nel disegnare provvedimenti esclusivamente mirati a modificare il sistema di convenienze economiche delle imprese, perché sono anche altri, e identificabili, i motivi che possono valorizzare professionalità ed esperienza dei lavoratori maturi.

Nell'ambito delle politiche proposte è, invece, importante la tempestività perché al passare del tempo aumenta e non diminuisce la probabilità di trovarsi nella condizione di dover cercare una nuova posizione di lavoro: per questo occorre individuare modalità di passaggio rapido verso nuove esperienze professionali, sia indipendenti che dipendenti, nel settore pubblico come in quello privato.

3. Precarietà in età adulta: aspetti qualitativi

Relazione del prof. **Francesco Totaro**,
Ordinario di Filosofia Morale all'Università di Macerata

Premessa

Il problema della precarietà in età adulta, che oggi si affronta, è già da qualche tempo venuto alla ribalta. Pochi giorni fa, il ministro del lavoro Damiano, intervistato sul rapporto tra precarietà e *welfare*, ha indicato tra le categorie bisognose di particolare tutela le donne in età compresa tra i 35 e i 45 anni e gli over 50, investiti in misura crescente dalle dinamiche di precarizzazione del lavoro¹.

In precedenza, dati riguardanti le emergenze occupazionali raccolti dal sindacato Cgil, mettevano in evidenza un ammontare di 87.000 posti a rischio su scala regionale lombarda e di circa 6.500 su scala provinciale a seguito di situazioni di crisi o di ristrutturazione delle imprese, con il decremento vistoso della tipologia dei posti a tempo indeterminato a vantaggio dei posti a tempo determinato².

Dati convergenti vengono da un censimento a cura della Provincia di Milano. Salta all'occhio come l'età media delle persone coinvolte nel processo si collochi tra i 45 e i 50 anni. Si tratta di persone lontane dalla pensione e senza ammortizzatori sociali in caso di cessazione d'impresa.

Non sono in grado di controllare l'esattezza dei dati riferiti e probabilmente ci saranno altri studi in proposito, ma penso che i dati siano affidabili e facciano luce sulle proporzioni anche quantitative di un fenomeno che è mio compito considerare soprattutto a livello qualitativo.

E comincerei sottolineando che il problema della precarietà o, per essere più concreti, della perdita del lavoro in età adulta colpisce certamente una fascia anagrafica che ha il suo punto critico sulla soglia dei 45 anni (alcuni la anticipano verso i 40), ma solo in apparenza riguarda una fascia particolare del mondo del lavoro. L'espulsione dal lavoro di soggetti maturi investe, invece, questioni e prospettive di fondo dei valori della persona, della società e del modello di convivenza. E' un problema generale che si può guardare almeno sotto tre aspetti.

1. Il profilo della persona

Un primo aspetto riguarda da vicino il profilo della persona e la sua giusta esigenza di autostima. Il lavoro non copre certamente l'intera dignità della persona; è però un momento primario della sua espressione e della sua continuità nel tempo.

Il lavoro è costitutivo dell'identità di ciascuno, è condizione preminente della possibilità di avere e di essere, della possibilità di 'contare' e di dare un'immagine positiva di sé.

E' anche, finora, la via di accesso principale alla fruizione di beni elementari quali la casa, la salute, l'abbigliamento, l'istruzione. E' insomma alla base di una vita 'decente'. Mette in grado di godere a pieno titolo dei diritti di cittadinanza, senza subire logiche di emarginazione o esporsi a forme di sfruttamento e persino di ricatto.

L'esodo forzato dal lavoro è perciò vissuto da ogni soggetto come interruzione del percorso esistenziale e, quindi, dell'immagine di continuità che gli è essenziale. L'esperienza traumatica della privazione del lavoro colpisce la persona non soltanto in senso generico, ma tocca il patrimonio delle sue competenze specifiche: le abilità professionali acquisite, il sapere e la sua applicazione operativa, la capacità di equilibrio e di 'saggezza' profusa nelle relazioni. A essere compromessa è insomma l'identità dell'intera persona.

Questa importanza globale che il lavoro ha assunto per la persona è indubbiamente un dato culturale. E' nella nostra cultura che si è giunti a identificare sempre di più il lavoro con l'ambito complessivo della persona. Ma questa annotazione 'relativizzante' non attenua bensì aggrava, almeno nella congiuntura storica attuale, il problema della estraniamento e della espulsione dal lavoro.

Mi spiego meglio. Una visione più equilibrata della persona non dovrebbe far dipendere la persona esclusivamente dal lavoro. Dovrebbe formarla anche ad altri valori che non appartengano strettamente alla sfera produttiva e garantiscano la dignità del percorso di vita personale anche nelle esperienze fuori dal lavoro o senza il lavoro.

Nella nostra società, che pure ha il merito di avere fatto del lavoro un bene quasi universalmente disponibile almeno in linea di principio, chi è privo di lavoro rischia di diventare, per così dire, un *nulla-significante*.

Siamo però ancora ben lontani da una nuova cultura che, senza rinunciare all'importanza del lavoro, lo metta in equilibrio con altri valori nei quali riversare i motivi di dignità della persona. Tra l'altro questo riequilibrio permetterebbe di vedere lo stesso lavoro in una luce diversa e di collegarlo, senza discontinuità, con attività oggi ritenute inutili o persino controproducenti per il lavoro: le attività di relazione, le cure familiari e di vicinato solidale, di volontariato e di impegno civile ecc.

¹ Cfr. "Repubblica", 5 febbraio 2007, p. 17.

² Cfr. "Repubblica", 24 gennaio 2007, Milano Cronaca, II.

Si tratta di considerazioni astratte e fuori tempo? Vorrei dare il senso concreto di un approccio anche culturale al nostro tema. Mi soffermo infatti su questi aspetti culturali della questione perché, come si parla di “ammortizzatori economici” a supporto delle condizioni di precarizzazione del lavoro e di non lavoro, ritengo che sia venuto il momento di introdurre anche il concetto di “ammortizzatori culturali”.

Gli ammortizzatori culturali dovrebbero tutelare dalla caduta nell'insignificanza o nella perdita di identità chi attraversa momenti critici di fuoriuscita dal lavoro, rendendolo cosciente del fatto che le risorse umane sono sempre più ricche di quelle lavorative.

Fino a quando non ci sarà anche questo salto nella cultura della persona, la distanza forzata dal lavoro è destinata ad accentuare il suo carattere traumatico e gli stessi ammortizzatori economici attenueranno certamente l'impatto negativo a livello materiale, ma rischieranno di creare una riserva umana di frustrazione e di dolorosa depressione.

Che uscire fuori dal lavoro non sia né la conseguenza di una sorta di ‘colpa’ personale né il marchio di una condizione umana inferiore è difficile da introiettare se permane una cultura del lavoro di tipo ‘idolatrato’.

Questo salto culturale dovrebbe essere recepito nei programmi formativi connessi agli ammortizzatori economici. Se una politica più consistente di ammortizzatori a tutela delle fasce interessate all'interruzione del rapporto di lavoro sarà in grado di prevedere una formazione complessiva, e non solo di riciclaggio delle abilità tecniche, della persona, allora potranno essere attivate anche nuove competenze culturali con le quali fare fronte a situazioni di privazione del lavoro.

Non si vuole sottovalutare la drammatica peculiarità del fenomeno della precarizzazione dei lavoratori over 45. Ma quanto si è detto ci fa intravedere con maggiore chiarezza la portata generale di tale fenomeno e come esso ponga un'esigenza di revisione o di riconsiderazione generale del rapporto delle persone con il lavoro.

Da tempo si parla della opportunità di introdurre un reddito universale di base (*universal basic income*) o reddito minimo garantito o salario di cittadinanza (a seconda delle differenti denominazioni nei vari contesti nazionali), magari cominciando a sperimentarlo per fasce di età o con riguardo a categorie più bisognose.

Questa innovazione può contribuire a sdrammatizzare il rapporto con il lavoro, ma non realizzerà pienamente un tale risultato se i percettori di questo salario formalmente non legato al lavoro lo vedranno come palliativo alla inoccupazione o alla disoccupazione e non come strumento efficace di

un'autonomia di base che abilita la persona a una ricerca del lavoro, o a un ritorno al lavoro, a partire da condizioni né di bisogno estremo né di emarginazione.

2. Il rapporto della persona con la gestione attuale del lavoro

Un secondo aspetto del problema riguarda il rapporto della persona con l'attuale gestione del lavoro (o dei lavori) e, più precisamente, il modo in cui i modi di gestire l'attività lavorativa riconoscono o meno le ragioni della persona nell'insieme della sua esperienza e lungo l'intero arco della sua biografia. Le esigenze di un efficientismo forse male inteso portano infatti oggi a programmare l'obsolescenza dei percorsi personali di lavoro, anche per motivi di presunta convenienza nei costi. Una tale tendenza si scontra d'altra parte con l'insistenza sulla necessità di prolungare l'attività lavorativa delle persone, in considerazione dell'innalzamento delle aspettative di vita e della difficoltà di provvedere al sistema delle pensioni.

Si tratta di tendenze tra loro contraddittorie, che sono la spia di veri e propri paradossi nella capacità di valorizzare e gestire armonicamente le fonti della ricchezza, non soltanto sul versante economico, ma anche nei risvolti di civiltà e di cultura autentica della vita.

Infatti, se da un lato ci si apre all'apprezzamento dell'attività della persona oltre i limiti tradizionali, dall'altro si dà spazio a una sorta di “cultura della rottamazione” del patrimonio acquisito, creando un falso contenzioso tra “giovani” e “anziani” e non prevedendo procedure di avvicendamento che non siano preclusive per i primi e punitive per i secondi. In definitiva, “giovani” e “anziani” o “adulti già maturi” rischiano di essere usati come risorse produttive solo strumentali e, quindi, come numeri per un calcolo quantitativo rispondente a interessi immediati.

Ma tutto ciò non offre prospettive credibili né di speranza né di sicurezza sociale, aumentando le rispettive fragilità e sottraendo alla convivenza un senso condiviso. La contrapposizione artificiosa tra giovani in cerca di lavoro e lavoratori maturi che perdono il lavoro alimenta la precarietà complessiva del sistema occupazionale.

Infatti non solo la precarietà diventa sempre più lo stato normale per le generazioni più giovani che hanno bisogno di inserirsi nella condizione lavorativa, ma la precarietà si ripresenta come minaccia che incombe al termine di un inserimento che può essere rimesso bruscamente in questione alla soglia della maturità dell'esperienza di lavoro.

Nel percorso complessivo dell'esperienza lavorativa, alla pesantezza della precarietà in età giovanile

si somma quindi il fantasma incombente della precarietà adulta. L'effetto di insieme è allora quello di esporre il rapporto della persona con il lavoro a una incertezza strutturale e ricorrente che non giova affatto né ai bisogni di un'esistenza normale né alle esigenze ben ponderate della produzione.

Riprendendo anche quanto si diceva nel primo punto, si può rilevare che l'accumulo di precarietà giovanile e di precarietà adulta si ritorce, più in generale, anche sulla esperienza di continuità esistenziale. Si traduce infatti nell'impedimento a formulare piani di vita sia per i singoli individui sia, e ancora di più, sotto l'aspetto delle relazioni interpersonali, specialmente riguardo alla costruzione di legami affettivi che siano in grado di aprirsi a progetti di vita familiare.

La stessa esperienza del tempo, invece di scorrere dal presente verso un futuro che ne possa realizzare le aspirazioni, si contrae forzatamente in un presente che non promette di costruire futuro, ma si frammenta in una serie di punti senza connessione.

Apparentemente, un percorso esistenziale che gode soltanto del presente può sembrare più libero e meno condizionato. In realtà, un presente che non riesce a vedere la sua proiezione nel futuro è destinato a immergersi in una disperazione sotterranea, quella disperazione che non potrebbe non riemergere dolorosamente qualora, in età più adulta, si arrivasse a soffrire il trauma della perdita del lavoro con il timore della sua irreparabilità.

La questione della tutela del lavoro in età adulta diventa, allora, un problema di tutela dell'intera esperienza di lavoro e di vita. Diventa cioè un problema di senso che tocca tutti e chiunque. La posta in gioco è la possibilità della persona di progettare e realizzare la propria dignità nell'intero arco di vita, senza la negativa certezza e la patologica insicurezza di traumi continuamente in agguato.

Per quanto riguarda la produzione, non sembra sensato pensare che essa tragga vantaggio dalla discontinuità assoluta degli apporti soggettivi o dalla idea che la produzione stessa possa funzionare semplicemente come un apparato oggettivo, rispetto al quale diventano irrilevanti il coinvolgimento e la motivazione di lunga durata dei lavoratori.

Certamente, una pratica disinvolta legata a una globalizzazione che consente di spostare i luoghi di lavoro secondo le convenienze immediate e perfino di speculare sulla temporanea assenza di regole nelle relazioni industriali dei paesi meno ricchi, o caratterizzati da processi di accumulazione recente della ricchezza, può incoraggiare la convinzione che i soggetti impegnati nella produzione siano diventati una variabile secondaria, sostituibile a piacimento secondo una logica di totale fungibilità. Ma questo modo di pensare, se nell'immediato sembra promettere il massimo risparmio nei costi e

il massimo vantaggio nei profitti, a ben vedere conduce, nel periodo medio e lungo, alla soppressione di capacità produttive che siano associate a un 'capitale umano' durevole e motivato da logiche di partecipazione continuativa alle ragioni dell'impresa.

In sostanza, puntare su un modello di produzione, che si illude di ridurre e persino di azzerare l'importanza del contributo costante e motivato dei soggetti del lavoro, significa coltivare una visione miope e alla lunga perdente.

Beninteso, queste osservazioni non vogliono demonizzare ogni operazione di ampliamento del processo produttivo in direzione di aree geografiche che da esso possono trarre beneficio, e tanto meno avallare tendenze di localismo protezionistico ingiuste e inutili.

Ma se gli spostamenti della produzione sono dovuti a semplici calcoli di convenienza immediata e al facile rifiuto di vincoli nel regime delle relazioni d'impresa, di cui non si apprezzano gli elementi di opportunità e di vantaggio nella tenuta aziendale di lungo periodo, allora occorre dire che essi si basano su prospettive discutibili e di corto respiro.

Alle strategie produttive che si lasciano prendere la mano dalla coniugazione disinvolta di precarizzazione e delocalizzazione del lavoro sarebbero preferibili strategie di durata e di valorizzazione del patrimonio territoriale storicamente acquisito, pur facendo salve le esigenze legittime di riconversione e di mobilità.

Non si tratta infatti di ignorare le istanze di innovazione e di cambiamento anche in funzione della risposta alle sfide della competizione, ma di evitare che esse vengano declinate in modo devastante per i lavoratori, creando invece le condizioni perché i lavoratori stessi siano protagonisti attivi delle strategie di riqualificazione produttiva.

E' evidente che tutto ciò chiama di nuovo in gioco iniziative adeguate di formazione delle competenze lavorative e quindi politiche della formazione continua e ricorrente che dovrebbero accompagnare stabilmente i percorsi professionali.

Il potenziamento degli ammortizzatori sociali e della rete delle garanzie di base, fino alla previsione del reddito di cittadinanza o di un reddito minimo garantito con adeguati incentivi all'autopromozione e al reinserimento professionale, si presenta anche in questo quadro come il contesto di fondo in grado di contrastare alla base le logiche perverse di espulsione e di emarginazione 'senza ritorno' dall'attività lavorativa.

3. Un possibile impiego delle risorse umane

Un terzo aspetto, che tratteggia rapidamente e che raccoglie però le osservazioni sopra svolte, riguarda

un possibile impiego delle risorse umane o, se si preferisce, del capitale umano nella risposta a bisogni ambientali e a urgenze sociali legate alla dimensione qualitativa della convivenza. L'incapacità di soddisfare sia i percorsi personali sia gli avvicendamenti generazionali in modo equilibrato ha come conseguenza un impiego distorto e inadeguato delle risorse agli effetti della promozione dei valori della convivenza e dei beni dei quali essa si può nutrire.

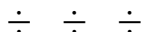
Mentre è evidente oggi l'accento sulla innovazione, ai fini delle possibilità di competere nella logica di globalizzazione dei mercati, non si pone un'attenzione altrettanto necessaria alla dimensione della cura e, quindi, della conservazione e della valorizzazione dei beni che vanno, per esempio, dal patrimonio urbano a quello ecologico e, in senso lato, ambientale.

L'apertura delle imprese a un discorso di responsabilità sociale, appunto con l'assunzione della responsabilità sociale d'impresa (RSI o CSR) e la elaborazione dei bilanci sociali, può essere un passo importante in questa direzione.

Ciò nonostante, è sotto gli occhi di tutti la carenza, o la promozione ancora troppo timida, della cultura della manutenzione della ricchezza già esistente, lasciata spesso a interventi occasionali e ritenuti improduttivi.

E' invece urgente legare insieme, se si vuole perseguire l'obiettivo della qualità della convivenza, innovazione e cura dell'esistente, in un intreccio che può avvantaggiarsi opportunamente delle competenze e della sensibilità di soggetti maturi, con esperienze lavorative che possono essere applicate o convertite alle finalità di uno sviluppo qualificato del contesto territoriale, considerato nella capillarità dei suoi bisogni e nell'intero ventaglio delle sue esigenze.

Anche sotto questo profilo, che andrebbe approfondito più ampiamente per dare sbocco a progetti mirati e concordati tra *partners* diversi a livello privato e a livello pubblico, il fenomeno di espulsione e di emarginazione degli adulti dalla scena del lavoro, bruciando giacimenti preziosi di sapere e di operatività, costituisce un impoverimento complessivo per gli individui e per la relazione collettiva.



Pubblichiamo l'intervento del cardinale Renato Martino, in occasione del 3° Simposio Europeo dei Docenti Universitari, svoltosi a Roma dal 30 giugno al 3 luglio 2005, presso la Pontificia Università Lateranense. In parte è già stato citato nel documento di riflessione per la Giornata della Solidarietà. Ci sembra un interessante approfondimento sul tema del lavoro e della sua precarietà.

Per un umanesimo del lavoro a livello planetario

Ringrazio sentitamente per l'invito rivoltomi a partecipare a questo significativo incontro di docenti delle università europee, riuniti per dare un contributo di riflessione alle tante e complesse problematiche oggi presenti nel mondo del lavoro.

Giunto già alla sua terza edizione, anche questo incontro si caratterizza per l'innovativa metodologia di lavoro e di ricerca, che ha, nell'ispirazione che viene dalla dottrina sociale della Chiesa e nell'interdisciplinarietà, i suoi punti di forza. Una parola di congratulazione va all'Ufficio della pastorale universitaria della Diocesi di Roma e al suo infaticabile animatore Mons. Leuzzi.

1. Nell'accingermi a svolgere il tema che mi è stato assegnato - *Per un umanesimo del lavoro a livello planetario* -, desidero iniziare con alcune domande: il lavoro separa o unisce? Il lavoro produce socialità o la distrugge? Il lavoro spinge l'uomo verso gli

altri uomini o lo chiude in se stesso? Il lavoro ha una dimensione universale, oppure particolare? Queste domande hanno profondamente a che fare con la dottrina sociale della Chiesa.

Prima di tutto perché questa ha sempre affermato che il "lavoro è una vocazione universale" (*Laborem exercens*, n. 8).

In secondo luogo perché queste domande nascono implicitamente dal paragrafo 322 del Compendio della dottrina sociale della Chiesa, che il Pontificio Consiglio della Giustizia e della Pace ha reso pubblico nell'ottobre del 2004. In questo paragrafo del Compendio si dice che l'universalità è dell'uomo e non delle cose e che ad universalizzarsi sempre di più, anche tramite il processo di globalizzazione, è la comunità umana e non la tecnica o l'economia che sono, piuttosto, cause strumentali e non fondamentali, dei processi in atto. Ma proprio qui sta il punto.

Quali sono le caratteristiche universali dell'uomo che si trasfondono nel lavoro e ad esso partecipano la propria universalità? Abbiamo bisogno di riscoprirle oggi, soprattutto se teniamo in debita considerazione i risultati di una tecnica e di un'economia che sembrano trasformare il modo di lavorare a tal punto da mortificarne la dimensione universale.

Se esiste un corto circuito tra le autentiche esigenze universalistiche del lavoro umano e gli impedimenti di una tecnica e di un'organizzazione economica che non sempre ne permettono l'espressione, su cosa occorre agire per ristabilire la norma? Cercheremo di rispondere a queste domande, partendo proprio dall'esame di alcuni elementi che oggi sembrano impedire la piena valorizzazione della dimensione universale del lavoro umano.

2. L'enciclica *Laborem exercens*, al paragrafo 8, afferma che "la questione operaia [...] ha fatto sorgere e quasi irrompere un grande slancio di solidarietà tra gli uomini del lavoro e, prima di tutto, tra i lavoratori dell'industria". "La reazione contro la degradazione dell'uomo come soggetto del lavoro - aggiunge l'enciclica - "ha riunito il mondo operaio in una comunità caratterizzata da una grande solidarietà".

Questa solidarietà era uno dei principali segni dell'umanesimo universale del lavoro. Ebbene, oggi questa stessa solidarietà sembra essere sottoposta a gravi minacce proprio dall'evoluzione del mondo del lavoro, il quale sta conoscendo una notevole frammentazione ed individualizzazione. Si lavora sempre più da soli e da soli si cerca di tutelare i propri diritti e di far valere le proprie rivendicazioni.

Non si cerca più la sicurezza nella solidarietà, ma si tende a puntare quasi esclusivamente sulle proprie capacità e sul proprio spirito imprenditoriale. Le tipologie di lavoro e la stessa configurazione contrattuale e giuridica dei nuovi lavori sono oggi le più varie e prefigurano rapporti tendenzialmente sempre più allentati, elastici e flessibili tra lavoratori ed azienda.

A questa diminuzione della solidarietà dentro il mondo del lavoro nei paesi sviluppati, corrisponde anche una carenza di solidarietà tra lavoratori dei paesi sviluppati e quelli dei paesi in via di sviluppo. In molti casi parlare di crisi di solidarietà suona perfino eufemistico, dato che molti lavoratori, di aree in crisi nei paesi ricchi, considerano propri antagonisti i lavoratori dei paesi emergenti, in un rapporto di vero e proprio conflitto.

C'è una forte concorrenza tra lavoratori delle diverse aree del pianeta, dato che la concorrenza fiscale tra gli Stati si attua anche mediante un diverso sistema di tutele del mondo del lavoro. La com-

petitività tra i sistemi-paese, come dicono gli esperti, passa anche attraverso la legislazione del lavoro, la pratica sindacale, la creazione di nuovi lavori, tutti fenomeni che rischiano di allontanare i lavoratori tra di loro anche dentro i singoli paesi.

3. Questa osservazione ci introduce ad un altro fenomeno che sembra impedire un'autentica universalità del lavoro. Mi riferisco alla nuova emergenza del problema delle disoccupazione, che l'enciclica *Laborem exercens* considerava "un male" e, quando assume certe dimensioni, "una vera calamità sociale" (n. 18).

Anni fa si trattava della preoccupazione principale, oggi l'attenzione è invece maggiormente concentrata sulla mobilità, la flessibilità, la riconversione, la formazione. Lo sviluppo economico soprattutto di beni "personali" e "personalizzati", di beni immateriali postmoderni ha creato nuove possibilità di lavoro, che però spesso conoscono costi molto alti in termini umani e familiari.

Il nomadismo lavorativo e la flessibilità esasperata permettono di ridurre la disoccupazione, ma spesso creano ritorni negativi di tipo relazionale. Venti anni fa, in epoca di "posto fisso", l'accento era posto sul dramma di perdere quel posto; oggi, in tempi di nomadismo lavorativo in cui il posto fisso di tipo tradizionale è ridimensionato, nascono piuttosto i problemi del governo della flessibilità. Il punto di focalizzazione è cambiato.

L'universalità del lavoro entrava nelle coscienze dei soggetti economici e politici anche e soprattutto tramite la convinzione, ampiamente condivisa, che la disoccupazione è un grave male sociale, portatore a sua volta di altri mali, e che la tendenza alla piena occupazione è un obiettivo da tenere fermo e alto.

Devo constatare che oggi questa consapevolezza sembra essersi affievolita e che se nessuno è disposto a dichiarare accettabile la disoccupazione, molti sembrano accettare forme di lavoro molto precario, che non si chiama disoccupazione per convenzione ma che è un fenomeno molto vicino ad essa.

Come accadeva ed accade per i lavori cosiddetti socialmente utili, anche molte situazioni lavorative di oggi non sono che una convenzione per coprire di fatto la disoccupazione.

4. Veniamo ora al terzo ed ultimo aspetto su cui voglio attirare la vostra attenzione. Si tratta di un aspetto del lavoro molto importante per designarne il valore universale.

Mi riferisco alla famosa affermazione della *Laborem exercens* secondo cui "il lavoro umano è la chiave e probabilmente la chiave essenziale di tutta la questione sociale" (n. 3). Oggi sembra che così non sia più. Il lavoro, al singolare sembra non es-

serci più. Esso sembra essere sostituito dai lavori al plurale, alla cui diversità non corrisponde più un unico status sociale.

Ciò sembra evidente dal fatto che è possibile essere ricchi senza lavorare ed essere poveri lavorando. In questo caso la partecipazione al mondo del lavoro non è in grado di favorire un pieno diritto di cittadinanza.

Lo stesso dicasi per i settori informali del lavoro tanto diffusi in giro per il mondo, come opportunamente ricorda il Compendio della dottrina sociale della Chiesa al n. 316. Viceversa l'attività finanziaria in borsa produce alti profitti, ma è evidentemente un'attività che non rientra nel senso tradizionale di lavoro.

Questo è uno degli aspetti fondamentali. Il lavoro rischia di non essere più percepito come "chiave" della questione sociale perché ci sono molti ambiti lavorativi che non sono considerati tali e nel frattempo lavori legati alla tradizionale concezione diventano obsoleti e socialmente marginali.

Gli esempi cui ho fatto riferimento sembrerebbero attestare senza ombra di dubbio che il lavoro ha perso, se mai l'abbia avuta, la propria dimensione universale e che, quindi, è sempre più difficile costruire un umanesimo del lavoro veramente universale.

5. Il messaggio centrale della dottrina sociale della Chiesa è che il lavoro è Actus personae, atto della persona. Nel lavoro è impegnata tutta la persona, fin nelle pieghe più profonde del suo essere. Non si lavora con la mano o col cervello, con la ragione o con la passione, si lavora con tutta la complessa, ma unitaria realtà della propria persona.

Il Compendio della dottrina sociale della Chiesa richiama questa realtà, quando, riprendendo la *Laborem exercens*, afferma che il significato principale del lavoro è quello soggettivo (n. 271).

Questo aspetto non è proprio solo del lavoro, ma di ogni attività umana ed è strettamente collegato con quest'altro: il primo fine del lavoro stesso è la persona che lavora, il lavoratore, come ricorda il Compendio al n. 272.

Ecco come si era espressa la *Laborem exercens* nel 1981: "Come persona l'uomo è quindi soggetto del lavoro. Come persona egli lavora, compie varie azioni appartenenti al processo del lavoro; esse indipendentemente dal loro contenuto oggettivo, devono servire tutte alla realizzazione della sua umanità, al compimento della vocazione ad essere persona, che gli è propria a motivo della stessa umanità" (n. 6).

Anche questo aspetto non è proprio solo del lavoro, ma di ogni attività umana. Infatti il primo oggetto del nostro agire non è la cosa o il prodotto verso cui ci indirizziamo, ma noi stessi, come bene ha

messo in evidenza l'enciclica *Veritatis splendor* di Giovanni Paolo II.

Col nostro agire noi decidiamo *che fare di noi stessi*, decidiamo che persona vogliamo essere. Al Colloquio internazionale che il Pontificio Consiglio della Giustizia e della Pace ha organizzato in Vaticano per commemorare i venti anni dell'enciclica *Laborem exercens*, il vescovo sloveno - e filosofo - Anton Stres ha sintetizzato questo aspetto del lavoro nel modo seguente.

"L'espressione scolastica *Agere sequitur esse* continua ad essere vera in quanto il lavoro è tale perché compiuto da un soggetto umano; ma è vera anche l'espressione contraria *Esse sequitur agere*, in quanto facendo e operando nel lavoro l'uomo costruisce prima di tutto se stesso".

L'enciclica che stiamo esaminando è, a questo proposito, chiarissima: "Il lavoro è un bene dell'uomo - è un bene della sua umanità - perché mediante il lavoro l'uomo non solo trasforma la natura adattandola alle proprie necessità, ma anche realizza se stesso come uomo ed anzi, in un certo senso, diventa più uomo" (n. 9).

Questa dimensione soggettiva e profondamente umana del lavoro ci spiega che è realmente possibile, anche oggi, fondare un vero umanesimo universale del lavoro, fondato sulla comune natura umana e sull'importanza che il lavoro riveste per ogni uomo.

Ci aiuta anche a capire che nonostante i lavori siano diversi, si dà comunque una loro profonda unità; "il lavoro" al singolare continua, quindi, ad esistere anche nella società de "i lavori" al plurale.

La *Laborem exercens* lo afferma chiaramente: "Benché si possa dire che il lavoro, a motivo del suo soggetto, è uno [...], tuttavia, considerando le sue oggettive direzioni, bisogna constatare che esistono molti lavori, tanti diversi lavori" (n. 8).

Il senso primario del lavoro è l'uomo che lavora; da questo punto di vista tutti i lavoratori compiono un unico lavoro. Dal punto di vista dell'umanità del soggetto che lavora - vero ed ultimo fine del lavoro - non c'è differenza tra lavoro e lavoro.

Per il primario senso soggettivo il lavoro è in fondo uno solo: diventare uomini. Il senso secondario del lavoro è quello oggettivo, vale a dire il prodotto del lavoro, i suoi aspetti tecnici e i suoi rapporti col "capitale".

Qui si apre la diversità dei lavori, diversi per le attività diverse che si compiono, diversi per le culture diverse in cui si esercitano, diversi per le diversità economiche e geografiche dei paesi in cui vivono i lavoratori.

Ritengo di fondamentale importanza tenere ferma l'unitarietà del lavoro, anche nella nostra società in cui, come affermavo all'inizio, il lavoro si sta frantumando in forme disparate e i lavori a-tipici, no-

nostante il nome, stanno diventando la norma. I lavori sono tutti atipici se guardati dal punto di vista oggettivo; ma guardati dal punto di vista della persona che lavora sono tutti lo stesso lavoro.

6. Credo che su questo presupposto personalistico si possa e si debba fondare sempre di più la solidarietà universale del mondo del lavoro la quale, come dicevo all'inizio, oggi sembra risentire di una certa difficoltà.

Sempre meno essa potrà fondarsi sulla contiguità fisica del lavorare assieme come era accaduto ai tempi della fabbrica fordista. Sempre meno essa potrà fondarsi sulla identità di *status sociale* perché la diversificazione dei lavori, la loro sempre maggiore immaterialità e perfino virtualità in qualche modo decontestualizzano il lavoro. Sempre meno potrà fondarsi sulla rivendicazione collettiva perché i lavori stanno mettendo in crisi la rappresentatività del sindacato e sta contrapponendo lavoratori a lavoratori, come, per esempio, quelli del settore pubblico e quelli del settore privato.

Del resto ci sono solidarietà nazionali del mondo del lavoro che contrappongono i lavoratori dei diversi Stati mentre compattano – ma solo in funzione antagonista o rivendicativa o addirittura corporativistica – i lavoratori connazionali.

Credo che la solidarietà possa essere recuperata e forse anche meglio fondata che non in passato, puntando sulla riscoperta del valore soggettivo del lavoro. In altri termini “bisogna continuare ad interrogarsi circa il soggetto del lavoro e le condizioni in cui vive”.

Per questo “sono necessari sempre nuovi movimenti di solidarietà degli uomini del lavoro e di solidarietà con gli uomini del lavoro” (*Laborem exercens* n. 8; vedi anche Compendio della Dottrina sociale della Chiesa nn. 308-309).

Il tempo della solidarietà del mondo del lavoro non è finito; certo, deve mutare di modalità, ma se autenticamente fondato sul bene del lavoratore e della sua famiglia, saprà trovare nuove espressioni.

Limitando il nostro discorso al mondo occidentale sviluppato, ritengo che sia necessario tutelare la sicurezza del lavoratore e della sua famiglia non solo per i lavori tradizionali ma anche per i nuovi lavori. Questo richiede che non si rimanga troppo legati alle vecchie forme di garanzie ma che si sappia anche intravederne di nuove e confacenti ai tempi. C'è la necessità di tutelare i lavoratori che occupano posti di tipo tradizionale, ma anche i lavori di nuova generazione, che nascono secondo modalità inedite e senza la maturazione storica di un'autentica solidarietà.

Per la lunga esperienza che ho maturato in campo internazionale a servizio della Santa Sede, risento però di affermare che oggi, e nel prossimo futuro,

la principale sfida alla solidarietà e quindi ad un umanesimo universale del lavoro, proviene dalla concorrenza tra paesi sviluppati e in via di sviluppo.

Oggi il mondo è diviso in tre fasce: quella dei paesi ricchi, che tuttavia devono affrontare la concorrenza dei paesi emergenti, soprattutto dell'Oriente asiatico; quella dei paesi emergenti che con ritmi di crescita molto forti irrompono sulla scena mondiale portando anche con sé le proprie contraddizioni; e quella dei paesi più poveri che ancora non emergono dalla povertà e dal sottosviluppo.

Non potrà darsi di fatto vero umanesimo universale del lavoro senza che i lavoratori di queste tre fasce ritrovino una nuova solidarietà.

7. L'attenzione posta dalla *Laborem exercens* sul senso soggettivo del lavoro, ossia sul fatto che esso è sempre espressione dell'intera persona del lavoratore, e quindi teatro morale della sua realizzazione, trova oggi ampia conferma nel mondo del lavoro nelle società avanzate.

Non si danno più lavori meramente esecutivi, e quelli che rimangono sono in via di estinzione. Del resto, proprio per il suo carattere soggettivo, nessun lavoro è unicamente esecutivo; per una motivazione antropologica prima ancora che economica.

Ed è senz'altro positivo che il mondo della produzione senta sempre di più la necessità di valorizzare il proprio capitale umano e il capitale sociale. L'enciclica *Centesimus annus*, rifacendosi alla visione soggettiva del lavoro umano della *Laborem exercens*, afferma che la più grande risorsa in mano all'uomo è l'uomo stesso (la “principale risorsa e il “fattore decisivo” afferma l'enciclica al n. 32) e che “L'integrale sviluppo della persona umana nel lavoro non contraddice, ma piuttosto favorisce la maggiore produttività ed efficacia del lavoro stesso” (n. 43).

Il mondo del lavoro sta scoprendo sempre di più che il vero capitale sta nelle conoscenze, nelle capacità umane e relazionali dei lavoratori, nella creatività, nell'imprenditorialità di se stessi, nella capacità di affrontare consapevolmente il nuovo, nella capacità di lavorare insieme e di saper perseguire con fedeltà e criticità obiettivi comuni.

Come si vede si tratta di qualità prettamente personali, incentrate cioè sul soggetto del lavoro più che sugli aspetti oggettivi, tecnici, operativi del lavoro stesso. La *Laborem exercens* chiama il polo oggettivo del lavoro con il termine tradizionale di “capitale” e declina la coppia “lavoro soggettivo e lavoro oggettivo” nella coppia “lavoro e capitale”.

Ebbene, si può dire oggi che l'importanza della dimensione soggettiva è talmente cresciuta che il capitale è diventato il lavoro. La vera ricchezza sta nel lavoro, nelle capacità umane, nell'intelligenza e

creatività delle persone. Il lavoro tende ad assorbire il capitale, contrariamente a quanto accadeva nella vecchia società industriale, quando invece il soggetto finiva per venire appiattito sull'oggetto, sulla macchina.

Ma non ci si illuda che questa dinamica, in sé positiva, non contenga dei rischi. L'uomo è infatti la principale risorsa oggi, ma l'uomo non è solo una risorsa, esso è soprattutto un fine.

I pericoli di mercificazione del lavoro ci sono anche oggi, anche nelle nostre società avanzate. Non si ritenga erroneamente che il processo di dipendenza del lavoro dalla materia sia capace di per sé di superare l'alienazione sul lavoro e del lavoro. Non mi riferisco solo alle tante sacche di non lavoro, di lavoro nero, lavoro minorile, lavoro sottopagato, lavoro sfruttato che ancora persistono nella nostra società opulenta.

Mi riferisco anche alle nuove forme, molto più sottili, di sfruttamento dei nuovi lavori, al superlavoro, al lavoro-carriera che talvolta ruba spazio a dimensioni altrettanto umane e necessarie per la persona, all'eccessiva flessibilità del lavoro che rende precaria e talvolta impossibile la vita familiare.

Il lavoro modulare in équipe e per obiettivi permette di valorizzare le attitudini personali, ma richiede anche una plasticità che talvolta coincide con l'indifferenza. Il nomadismo lavorativo può avere pesanti ripercussioni sulla percezione unitaria della propria esistenza e sulla stabilità delle relazioni familiari.

Se l'uomo è alienato quando inverte mezzi e fini (Centesimus annus 41), anche nel nuovo contesto di lavoro immateriale, leggero, qualitativo più che quantitativo si possono dare elementi di alienazione "a seconda che cresca la sua partecipazione ad un'autentica comunità solidale, oppure cresca il suo isolamento in un complesso di relazioni di esasperata competitività e di reciproca estraneazione". Sono parole della *Centesimus annus* (n. 41).

8. La dottrina sociale della Chiesa fonda il lavoro nella persona, nel soggetto che lavora; così facendo, però, allarga il cerchio del lavoro all'umanità intera.

La dimensione relazionale del lavoro emerge con maggiore evidenza se ci si concentra sul suo senso soggettivo piuttosto che su quello oggettivo. Portando in luce l'umanità del lavoro si scopre sempre di più anche l'aspetto relazionale del lavoro stesso. Concependo il lavoro come atto della persona e

strumento di costruzione di sé, infatti, si scopre anche che la ricchezza della persona e le sue potenzialità si possono realizzare unicamente con l'ausilio di tutti gli altri. E' quanto afferma la *Centesimus annus*: "Mediante il suo lavoro l'uomo si impegna non solo per se stesso, ma anche per gli altri e con gli altri: ciascuno collabora al lavoro e al bene altrui" (n. 43). La catena della relazionalità del lavoro, dice questa enciclica "si estende progressivamente".

Oggi questo aspetto ha assunto una evidenza assolutamente eccezionale. Con ogni probabilità molti dei beni presenti in questa sala provengono da diverse parti del mondo.

Il mondo del lavoro è una realtà complessa e integrata. Non esiste più nessun tipo di lavoro che possa considerarsi individuale. Man mano che aumentano l'importanza del sapere e dell'informazione, il lavoro si fa sempre di più collettivo. Man mano che il lavoro diventa meno manuale e sempre più immateriale aumentano le esigenze di comunicazione e quindi di relazionalità.

"Oggi più che mai lavorare è un lavorare con gli altri e per gli altri" (CA 31) afferma la *Centesimus annus*, che precisa anche: "l'uomo lavora con gli altri uomini, partecipando ad un lavoro sociale che abbraccia cerchi progressivamente più ampi" (n. 32).

E' in questo contesto che occorre collocare anche la nuova situazione del lavoro nella globalizzazione. "L'universalità - afferma il *Compendio della dottrina sociale della Chiesa* - è una dimensione dell'uomo, non delle cose. La tecnica potrà essere la causa strumentale della globalizzazione, ma è l'universalità della famiglia umana la sua causa ultima. Anche il lavoro, pertanto, ha una sua dimensione universale in quanto fondato sulla relazionalità umana".

Le tecniche, specialmente elettroniche, hanno permesso di dilatare tale aspetto relazionale del lavoro a tutto il pianeta imprimendo alla globalizzazione un ritmo particolarmente accelerato. Il fondamento ultimo di questo dinamismo è l'uomo che lavora, è sempre l'elemento soggettivo, e non quello oggettivo.

Anche il lavoro globalizzato trae origine, pertanto, dal fondamento antropologico della intrinseca dimensione relazionale del lavoro" (n. 322).

Renato Raffaele Card. Martino
*Presidente del Pontificio Consiglio
della Giustizia e della Pace*

Forum Sociale Mondiale di Nairobi

"Un altro mondo è possibile"

Dal 20 al 25 gennaio 2007 si è svolta la settima edizione del Forum Sociale Mondiale a Nairobi, in Kenya, dal titolo: "Un altro mondo è possibile". Dal sito della Cisl Lombardia (www.lombardia.cisl.it) riprendiamo alcuni dati generali, la relazione sull'impegno della Confederazione sindacale internazionale in tema di lavoro e una valutazione finale sul Forum a cura di Rita Pavan. Ulteriori informazioni si possono trovare sul sito www.nairobi2007.it.

1. Obiettivi del Forum

Il Forum si è tenuto per la prima volta in Africa. E questo è stata una grande occasione per rimettere al centro l'attenzione per l'Africa, per gli africani e per la loro sete di giustizia e di equo sviluppo.

Il Forum Sociale Mondiale è un processo innovatore che continua ad espandersi e consolidarsi, sia attraverso eventi internazionali, continentali, nazionali, locali e tematici, sia mediante azioni, campagne, lotte che riaffermano il nostro impegno per la costruzione di altri mondi possibili.

Tra giugno e agosto dello scorso anno, mediante un questionario inviato alle associazioni, movimenti, Ong e sindacati che hanno partecipato alle precedenti edizioni del Forum, si è realizzata una consultazione la quale ha identificato 9 obiettivi generali, intorno ai quali si sono organizzate le attività (conferenze, seminari, workshop, eventi culturali) proposte dalle organizzazioni partecipanti a Nairobi.

I nove obiettivi generali erano:

1. Per la costruzione di un mondo di pace, giustizia, etica e rispetto delle diverse spiritualità;

2. Per la liberazione del mondo dal dominio delle multinazionali e del capitale finanziario;
3. Per l'accesso universale e sostenibile ai beni comuni dell'umanità e della natura;
4. Per la democratizzazione della conoscenza e dell'informazione;
5. Per la dignità e la diversità, per la garanzia dell'uguaglianza di genere e l'eliminazione di tutte le forme di discriminazione;
6. Per la garanzia dei diritti economici, sociali, umani e culturali, specialmente dei diritti all'alimentazione, salute, educazione, occupazione, abitazione e lavoro dignitoso;
7. Per la costruzione di un ordine mondiale basato nella sovranità, nell'autodeterminazione e nei diritti dei popoli;
8. Per la costruzione di un'economia incentrata nei popoli e nella sostenibilità ecologica;
9. Per la costruzione di strutture politiche realmente democratiche e istituzioni con la partecipazione della popolazione nelle decisioni e nel controllo degli affari e delle risorse pubbliche.

2. Lavoro decente: la campagna del sindacato mondiale e delle Ong

La Confederazione sindacale internazionale ha aperto il proprio programma a Nairobi centrandolo su *il lavoro decente*, uno dei temi ufficiali del Forum, e come prima iniziativa ha presentato la campagna "Decent work for a decent life" (lavoro decente per un una vita decente).

Sono 2 miliardi e 800mila le persone che vivono in stato di povertà, di cui 1.300.000 in povertà assoluta, 1/3 di disoccupati e sottoccupati della forza lavoro globale (circa 3 miliardi).

E ancora: 500 milioni i lavoratori che guadagnano meno di un dollaro al giorno, 800 milioni le persone che soffrono la fame, 250 milioni i bambini coinvolti nel lavoro minorile, oltre 3.000 le "zone franche" nel mondo, dove non si rispettano i già scarsi o nulli diritti del lavoro nei paesi in via di

sviluppo.

Già la sequenza di queste nude cifre basta a far capire perché il lavoro decente dovrebbe diventare, a pieno titolo, il nono obiettivo degli 8 del Millennium Round, da raggiungere entro il 2015 e sui quali qui a Nairobi si è discusso, soprattutto in relazione al loro non raggiungimento.

Li ricordiamo brevemente: lotta alla povertà, istruzione primaria, pari opportunità tra donne e uomini, riduzione della mortalità infantile, migliorare la salute delle gestanti, combattere aids e malaria, salvaguardia dell'ambiente, creare partnership per lo sviluppo.

La campagna per il lavoro decente è stata lanciata, oltre che dalla Csi, dalla Ces (la Confederazione europea dei sindacati) e da Solidar e Social Alert,

Ong di scala mondiale.

Mamounata Cissé, africana che fa parte della nuova segreteria eletta al congresso di Vienna, ha illustrato le modalità della campagna, che si avvarrà di documenti, materiali e iniziative per sensibilizzare l'opinione pubblica mondiale sui temi del *lavoro decente*, che “va considerato come strumento di valutazione delle politiche economiche e finanziarie” a livello internazionale e nazionale.

Assane Diop, dell'Organizzazione internazionale del lavoro, ha spiegato perché la sua istituzione ha

fatto del *lavoro decente* un obiettivo centrale, accanto ad altri temi quali la lotta alla tratta dei lavoratori schiavi, rimarcando la positività della campagna lanciata, che “deve diventare parte delle politiche economiche”.

In una situazione nella quale il cosiddetto lavoro informale rappresenta l'80% della popolazione attiva a livello mondiale, equità, rispetto, dignità, sicurezza devono essere le parole chiave prioritarie: vivere in condizioni “indecenti” non è un destino.

3. Dopo Nairobi, oltre Nairobi (a cura di Rita Pavan)

Ora che il sipario è calato sul Social Forum mondiale di Nairobi (sipario peraltro poco “pubblicizzato” dai media e dai maggiori quotidiani italiani), rimangono aperti tutti gli interrogativi discussi durante gli intensi 6 giorni di lavoro.

Vale la pena riprendere brevemente alcuni dati: 60.000 partecipanti registrati, migliaia di eventi, fortissima presenza di gruppi africani (nonostante il costo di iscrizione troppo elevato, dicevano alcuni: 5 euro, più o meno corrispondenti allo stipendio settimanale di un abitante delle baraccopoli africane ...) e grande partecipazione di donne.

E ancora: presenza massiccia di comunità religiose di base, impegnate in Africa - e non solo - nelle missioni e in specifici progetti di cooperazione.

Infine, maggiore e più significativa presenza del sindacato mondiale: la nuova Confederazione Sindacale Internazionale, nata a Vienna nello scorso ottobre, oltre a lanciare al Forum, in collaborazione con alcune ONG (quali Solidar, Social Alert e altre) la campagna per il “lavoro decente”, ha organizzato molti seminari sui temi del lavoro: argomento, quindi, entrato a pieno titolo tra quelli ufficiali del Forum Sociale Mondiale.

Fortemente significativa è stata la cerimonia conclusiva, tenutasi all'Uhuru Park, dove hanno preso la parola, tra gli altri, anche padre Daniele Moschetti e la viceministra italiana agli Esteri Patrizia Sentinelli.

Più che nei comizi conclusivi, però, il vero e forte significato era rappresentato dalla “maratona per i diritti negli slum”, partita nella mattinata dalla baraccopoli di Korogocho e conclusasi appunto nel parco, stesso luogo in cui si era tenuta l'apertura ufficiale del Forum.

Oltre alla “maratona ufficiale”, dove ovviamente non contavano le prestazioni ma il significato simbolico, altre 20.000 persone hanno preso parte alla marcia di 16 chilometri.

C'era anche Paul Tergat, primatista mondiale di maratona, a dare il via alla partenza dalla comunità che fu di padre Alex Zanotelli, mentre il vincitore

della corsa Peter Maina, nato e vissuto nello slum di Mukuru, ha dedicato la vittoria «alla dignità di tutti gli esseri umani».

Non si tratta di retorica terzomondista, se pensiamo che la marcia ha consentito a molti abitanti degli slum di manifestare per le proprie condizioni di vita arrivando al centro di Nairobi, zona normalmente loro vietata.

E non è neppure retorica terzomondista la considerazione che questo Forum ha sorpreso anche molti occidentali per la capacità della società civile africana di organizzarlo.

Con qualche contraddizione, certo, come la presenza tra i “ristoranti” di quello del fratello di un ministro del governo keniano, preso d'assalto dai ragazzi degli slum, o la distribuzione dell'acqua minerale, venduta a caro prezzo (per gli africani) in bottigliette di plastica non riciclabile.

Contraddizioni che non offuscano però il significato di un Forum che, a mio parere, ha discusso in maniera molto più pragmatica e concreta dei precedenti, soprattutto rispetto a Porto Alegre, i grandi temi che investono il pianeta.

Non è solo un mero “elenco della spesa”, ma argomenti quali povertà, diritti umani, ambiente, acqua, lavoro, superamento delle discriminazioni, diritto alla salute, accesso all'istruzione e via dicendo, stanno trovando diritto di cittadinanza (certo non nello stesso modo, ci mancherebbe!) anche presso le grandi istituzioni internazionali e tra coloro che a Nairobi erano indicati come «i potenti del mondo».

Aggiungo poi una riflessione personale: tanto quanto trovo i Social Forum europei, almeno in parte, connotati da ideologismo (che qualche volta, purtroppo, è sfociato anche in episodi di violenza), tanto i Social Forum mondiali si sono sempre distinti per l'assenza assoluta di incidenti ma anche per la capacità, via via, di affrontare in modo più pragmatico i problemi e di indicare anche qualche possibile soluzione.

Se nelle prime edizioni del Forum a Porto Alegre,

per dirla con una battuta, era quasi vietato nominare il Fondo Monetario Internazionale e la Banca Mondiale, a Nairobi c'era (molto criticato, ovviamente...) uno stand ufficiale di quest'ultima, e l'affermazione «riforma o cambiamento delle grandi istituzioni», almeno nei dibattiti seguiti, non appariva più blasfema.

Per quanto concerne infine le conclusioni "italiane" del Forum, si è parlato e scritto, sempre poco, sui mezzi di comunicazione. "Da Nairobi ad Assisi": e così il 7 ottobre si terrà la tradizionale marcia per la pace Perugia-Assisi, che concluderà una settimana di mobilitazioni e iniziative in tutta Italia e che

quest'anno avrà come slogan «tutti i diritti umani per tutti».

Ma aldilà delle conclusioni italiane, ciò che conta è che questo Forum Sociale Mondiale è stato un altro piccolo/grande tassello per la costruzione di un mondo più giusto (e anche questa, mi si permetta, non è retorica...).

Noi, che abbiamo avuto il privilegio di esserci, torniamo avendo imparato molto e siamo più consapevoli di quello che ci aspetta per costruire, se non proprio un "altro" mondo, almeno un mondo più umano.

INCONTRO di AGGIORNAMENTO

Lunedì 26 febbraio 2007

dalle 10 alle 12

al 2° piano - Scala C (sala 210)
della Curia - piazza Fontana, 2

Roberto Benaglia

Segretario Generale

Fim-Cisl Regionale

terrà una riflessione sulla proposta dei
Sindacati Confederali
in tema di **riforma pensionistica** e
sulle recenti vicende
legate alle **nuove**
organizzazioni terroristiche

*Sono invitati
sia i sacerdoti che i laici
della Pastorale del Lavoro*

LA SEGRETERIA DIOCESANA
PER LA FORMAZIONE ALL'IMPEGNO SOCIALE
E POLITICO

e

L'ASSOCIAZIONE AMICI
DELL'UNIVERSITÀ CATTOLICA

organizzano

**Il bene comune oggi:
per una presenza
attiva e responsabile
nella società**

**Incontro di formazione
in preparazione
al centenario delle
"Settimane Sociali
dei Cattolici Italiani"**

Domenica 4 marzo 2007

ore 9

C/o Centro Paolo VI

Seminario di Corso Venezia, 11

Milano