

GENNAIO 2002

# IL FOGLIO della PASTORALE

SOCIALE e del LAVORO di MILANO n. 121

SITO INTERNET: [www.chiesadimilano.it/lavoro](http://www.chiesadimilano.it/lavoro) - POSTA ELETTRONICA: [lavoro@diocesi.milano.it](mailto:lavoro@diocesi.milano.it)

XXI GIORNATA DELLA SOLIDARIETÀ – 10 FEBBRAIO 2002

## ***LA FLESSIBILITÀ E LA PRECARIETÀ DEL LAVORO, OGGI***

**Premessa.** Da circa una decina d'anni, prima in sordina per sbloccare il timore di dover assumere persone non capaci e non adatte, poi via via per sostituire le persone in maternità, poi per iniziare i giovani ad un apprendistato che li immettesse nella responsabilità del mondo del lavoro, poi per sostenere la concorrenza sempre più "globale", poi per ristrutturazioni di aziende, poi per tanti altri motivi il lavoro flessibile ha dilagato nel nostro territorio, seguendo le nuove esigenze del mercato.

### **La società oggi.**

Siamo passati dalla società fordista, con una sua strutturazione di lavoro, ad una società post fordista o post moderna. Le parole d'ordine di questo periodo vanno dalla "ristrutturazione" al "ridimensionamento", per arrivare alla produzione personalizzata e pronta su commissione senza passare dal magazzino-merci. La struttura si è degerarchizzata e tutti debbono sentirsi responsabili di tutta l'azienda.

- Eppure le aziende che si ristrutturano, dimagriscono e si riorganizzano, vedono salire le quotazioni azionarie poiché si ritiene che comunque il cambiamento sia preferibile alla continuità. *"Nei moderni mercati azionari il dissesto delle aziende è diventato una fonte di guadagno. Magari non sarà giustificabile in termini di produttività, ma i profitti a breve termine che ne ricavano gli azionisti forniscono un forte incentivo a tutte le pratiche caotiche che si nascondono dietro un termine apparentemente rassicurante come ristrutturazione"* (Sennett, *L'uomo flessibile*, Feltrinelli, 2001 - p.50).
- Il mercato, che vuole una specializzazione e una personalizzazione del prodotto, obbliga, se si vuol lavorare, ad una risposta rapida ai cambiamenti della domanda.
- Così le aziende occupano nicchie di mercato per un breve spazio di tempo piuttosto che in modo permanente adattandosi alla vita breve della domanda dei tessuti, della moda, delle componenti meccaniche. Manca una "strategia di innovazione permanente".
- Padrone assoluto è il computer, ormai indispensabile, e su quello si riprogrammano i macchinari industriali. Ma si arriva al punto che ormai i panificatori non sanno più impastare il pane poiché l'impasto è programmato dalla macchina. Quando la macchina si guasta, si aspetta rassegnati il tecnico, accettando come scontato che ci siano ceste intere di pane andato a male per difetto di programmazione o di funzionamento. Non si sa mettere mano, non si sa aggiustare nulla.
- Il lavoro non è più comprensibile. Così i lavoratori non possono capire quello che stanno facendo. In tal caso facilmente si cambia lavoro, ci si disaffeziona, si perde un senso e perfino il guadagno non riesce, in molti casi, a trattenere persone capaci.

La parola chiave, che domina tutto questo mondo in profonda trasformazione, è FLESSIBILITÀ'.

### **Le molte facce della flessibilità: dalla flessibilità del lavoro alla flessibilità dei lavoratori.**

Con la flessibilità si è voluto affrontare, in modo particolare, la globalizzazione e porvi rimedio, capovolgendo così tutta l'impostazione del lavoro. *"Si possono definire flessibili, in una prima approssimazione, i lavori che richiedono alla persona di adattare ripetutamente l'organizzazione della propria esistenza - nell'arco della vita, dell'anno, sovente persino del mese o della settimana - alle esigenze mutevoli della o delle organizzazioni produttive che la*

occupano, private o pubbliche che siano”. (L. Gallino, *Il costo umano della flessibilità*, Editori Laterza, 2001).

- Si afferma l’inevitabilità del processo. Non si può tornare indietro. “*In questo contesto, il primo presupposto è che il lavoro flessibile, allo stato attuale dell’economia, sia, in assoluto e in via definitiva, inevitabile, in quanto connaturato all’essenza della globalizzazione*”.
- Si afferma pure che l’Italia ha “*bisogno urgente di maggiore flessibilità del lavoro per poter restare, ai tempi della globalizzazione, all’altezza degli altri paesi europei*”.
- Ma l’Italia, nonostante le discussioni sull’art.18 della non licenziabilità dei lavoratori assunti a tempo indeterminato in azienda oltre i 15 lavoratori, sta presentando un panorama di ampia flessibilità.

Esiste una variegata tipologia di contratti lavorativi (ossia contemplati dalla legislazione del diritto del lavoro).

Si parla di **flessibilità quantitativa**. Le statistiche dell’Istat del 2001 parlano di:

- contratti di formazione e lavoro (circa 200.000 lavoratori),
- contratti a tempo determinato (che può variare da pochi mesi a due o tre anni: 1,45 milioni di dipendenti hanno un lavoro temporaneo e 1,36 milioni di persone lavorano a part-time),
- lavori interinali o “in affitto” (circa 300.000 lavoratori),
- lavoro parasubordinato (i lavoratori che hanno contratti di collaborazione coordinata e continuativa sono 1,8 milioni).

Si parla pure di una **flessibilità qualitativa**, legata alla “modulazione, da parte dell’impresa, di vari parametri”. Le modulazioni più significative sono:

- articolazioni differenziate dei salari per ancorarli ai meriti personali o alla produttività di reparto o impresa,
- modificazione di orari per una più ampia utilizzazione degli impianti (qui rientrano anche le variazioni del lavoro a turni),
- variazioni delle condizioni di lavoro (più persone condividono lo stesso posto),
- trasferimenti di personale tra reparti e sedi,
- delocalizzazione del lavoro (come il telelavoro)
- soppressione di un luogo definito (“ufficio mobile”).

I lavoratori toccati da tale **flessibilità qualitativa** sono parecchi milioni. Secondo l’Istat, nel 1998 (pur tenendo presente che ci possono essere delle sovrapposizioni di diverse modalità di organizzazione del lavoro):

- il lavoro a turni interessava circa 4 milioni di lavoratori,
- gli addetti per il lavoro notturno erano 2,7 milioni di lavoratori,
- 1,8 milioni di lavoratori erano impegnati in un lavoro festivo,
- 2,8 milioni di lavoratori erano impegnati per il sabato lavorativo,
- 1,9 milioni erano utilizzati per il lavoro straordinario.

Non si è ancora parlato del **lavoro nero** che stime più accurate (in un documento della Camera dei Deputati “lavoro nero e minorile” 1998) portano alla cifra di circa 5 milioni di lavoratori di cui:

- 3,2 milioni sono lavoratori in senso stretto, compresi 0,7 milioni di stranieri non residenti,
- 1,8 milioni sono “occupati equivalenti” (ovvero i 7,1 milioni di secondi lavori, quindi a tempi parziali, sono stati tradotti in lavoro a tempo pieno).

Assistendo ad una trasformazione vorticoso delle aziende e al ricorso della flessibilità, si formulano alcune interpretazioni:

- si vuole generalizzare l’assunzione a tempo determinato di breve durata,
- il mancato rinnovamento dell’assunzione serve a mantenere bassa l’età media del personale,
- per ridurre il rischio di pagare un personale che non sia utilizzato al 100%, è gioco forza ricorrere ai terzisti interni, subappalti esterni, tagli di produzione, eliminazione di gerarchie interne e di luoghi fissi.

### **Gli aspetti liberanti della flessibilità.**

“*Sapersi adattare al mutare delle circostanze senza farsi spezzare*”. Per reagire alla forma di angoscia e per spezzare la catena che teneva asservita la persona, la flessibilità fu vista come una grande vittoria che inneggiava alla trasformazione, alla libertà e accostava alle virtù imprenditoriali. Ci si sente richiamati al rischio dell’osare, alla pienezza della propria audacia, allo sviluppo della propria genialità, al successo. Nasce la convinzione che, creare una rete a maglie larghe, permette la reinvenzione di una società capace di abbattere le gerarchie e le piramidi dispotiche dell’esperienza fordista. Ognuno vale per quello che è e, se vuole, può farsi strada senza ringraziare nessuno. La società si avvantaggerà delle virtù dei più forti, delle iniziative dei più coraggiosi, delle scelte geniali dei creativi e tutti si sentiranno favoriti.

### **Effetti negativi: la precarietà.**

In questo scenario probabilmente sorgono anche dei “coraggiosi” e qualche “imprenditore” in più, ma cresce rigogliosa la precarietà. La disoccupazione sta diminuendo, almeno nel nostro contesto, ma il cambiamento, che si sta sviluppando, tende invece, già ora, a pesare fortemente sulla propria esperienza e la propria storia e, in futuro, sulla

società.

- La flessibilità sta infatti allontanando ogni continuità e sviluppa futuri di frammentazione. Essa rompe con il passato e lacera in modo inequivocabile e irrevocabile anche progressi e conquiste preziose.
- Si sta affacciando la prospettiva, spezzettata e polverizzata, della insicurezza e stanno ricadendo, sulle spalle delle famiglie, le conseguenze del cambiamento. Il mondo del lavoro, nel clima che si è creato, sta vivendo, a partire dai soggetti toccati dalla flessibilità, la fatica del “sentirsi insicuri, instabili, temporanei, soggetti a revoca, senza garanzia di durata, fugaci e brevi” (Gallino id. p.27).
- Cade anche il mito, positivo, della competenza. Poiché, per quanto uno sappia fare bene il proprio lavoro, non molto facilmente si vedrà riconfermato. Soprattutto se la sua azienda si è ristrutturata, si è assottigliata o è stata venduta a qualche concorrente, questi ha pagato, ha riassorbito qualche lavoratore, ha allargato le maglie della propria rete commerciale e ha lasciato a casa gli altri lavoratori a cominciare dalle persone “anziane”, cioè gli “over 40” (coloro che hanno superato la quarantina).
- Cade il mito della vittoria per aver resistito, poiché chi resta, dopo il trionfo competitivo sui colleghi, aspetta il successivo cambio di proprietà e altre ristrutturazioni.

## I conflitti

- “**Basta con il lungo termine**”: è un principio ormai classico della flessibilità che corrode la fiducia, la lealtà e la dedizione reciproca. Non c’è prospettiva di un lavoro continuativo, anzi si sente la necessità di espellerlo. Il lungo termine vuole fundamentalmente la **fiducia** poiché questa sa aprire il cuore a rischiare, garantisce che c’è qualcuno che sostiene e, in caso di grave difficoltà, soccorre. Con la fiducia si sanno affrontare anche fatiche e progetti impossibili, si cresce e ci si forma persone adulte responsabili.
- **I rapporti con l’azienda** risultano deboli poiché essa ormai è strutturalmente provvisoria, in attesa del compratore più capace di fare profitto. Non è più la produzione l’elemento di scambio, ma l’azienda stessa. I legami forti invece vengono da lunga consuetudine, dalla capacità di vedere il proprio futuro legato ad una operosità che riceve e dà garanzie.
- **I rapporti con la famiglia** si fanno superficiali ed effimeri, soprattutto nell’educare i propri figli ai valori. Questo lavoro obbliga a muoversi, ad avere collegamenti temporanei, a non entrare in profondità e a non saper fare sacrifici per qualche cosa che valga davvero. Ripensando all’esperienza di un giovane amico “riuscito” nella vita sociale, Sennett ricorda un dialogo ed uno sfogo: “*I figli non vedono l’importanza dell’impegno nelle vite dei loro genitori e della generazione degli adulti... Tanti genitori che ascoltano troppo bene e che comprendono a meraviglia i figli, invece di fissare delle norme, hanno visto come risultato troppi ragazzi disorientati... La famiglia dovrebbe mettere in risalto l’importanza non delle virtù camaleontiche della nuova economia ma gli obblighi formali, l’affidabilità, la dedizione e la tensione verso uno scopo. Tutte virtù a lungo termine*” (Sennett, p. 24).
- Causa ed effetto di queste instabilità e insicurezze è la difficoltà di una continuità nel **rapporto di matrimonio**. La fragilità e la negazione di un progetto sul futuro fanno giocare sull’oggi, sull’emozione, sul momento che non bisogna far passare senza averne colto l’occasione per una soddisfazione personale. Allo stesso modo difficilmente resistono impegni, parola data, amicizia duratura. La continuità sente la fatica di dover combattere controcorrente.
- Ci sono ancora **conflitti con la propria storia**, ma questi, mentre il tempo passa, non creano una *narrazione*. Non ci sono più racconti sul lavoro. Lo sentiamo e lo tocchiamo con mano. Il lavoro non si racconta più poiché non ci sono vittorie, resistenze, solidarietà che cambiano le cose, significati duraturi. Nessuno parla più del lavoro e noi sacerdoti non sentiamo più nessuno che ci coinvolga. Eppure tutti sono assetati di sentire qualcosa di concreto, di vero, di scelte e di proposte che diano speranza. Ma senza l’incarnazione, in questo caso senza il lavoro, anche la Parola di Dio resta muta.

## Il clima

### La diseguaglianza

- La flessibilità premia i forti, i giovani, i creativi, gl’intelligenti ma ha sempre più bisogno di lavoratori che però accettino di sentirsi esclusi da una “elite”. Debbono lavorare come “i pendolari del lavoro”, con stipendi sempre più al ribasso. Debbono essere capaci di adattarsi in un rapporto tra realtà sociali che amplifica la **diseguaglianza**. I guadagni di chi è al vertice si moltiplicano sempre di più accentuando, soprattutto in USA, il fenomeno dei “lavoratori poveri” (*working poor*).

### Lo stress

- La “Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro”, nel 1998 ha svolto una ricerca intervistando 21.500 lavoratori (1500 in ogni paese dell’Ue) per fare il punto sull’impatto che il modo di lavorare ha, sulla salute, sull’uguaglianza delle opportunità ed anche sulla qualità dei prodotti e dei servizi nelle aziende ([www.eurofound.ie](http://www.eurofound.ie)).
- I risultati, molto interessanti, parlano di aumento di stress per ritmi troppo sostenuti. Curiosamente la maggiore

difficoltà non è nel lavoro manifatturiero in cui le macchine davano ritmi imposti ma nel settore terziario e nei servizi. Si fanno più pressanti le domande che vengono dagli utenti, dai clienti e dai committenti. I più esposti sono le cassiere dei supermercati, i commessi, i baristi, gli infermieri, gli assistenti per i servizi alle persone, gli impiegati degli sportelli e dei call center.

- Lo stress minaccia di più l'esercito dei precari, quelli del tempo parziale, di coloro che sono in bilico tra lavoro dipendente e lavoro autonomo, i collaboratori, i consulenti.
- Le condizioni peggiori (per ambiente fisico, ritmi di lavoro, scadenze) sono per i lavoratori reclutati nelle agenzie di lavori interinali. In quest'area si manifestano le percentuali più alte di incidenti.
- Una ricerca francese sul lavoro ricorda che l'introduzione delle 35 ore settimanali non ha ridotto il carico di lavoro, ma lo ha invece concentrato in tempi più stretti.
- Nel mondo della produzione si assiste ad una minore resistenza, da parte dei lavoratori, alle richieste di massima produttività e al peso di una maggiore incertezza, sottoposti, come sono, ad una continua valutazione di efficienza.

### **Imprevedibilità**

- Il tempo flessibile non è come un calendario per le vacanze in cui i lavoratori sanno che cosa aspettarsi. Bisogna stare sempre all'erta e assomiglia ad un favore accordato ai lavoratori preferiti piuttosto che a un diritto dei lavoratori

### **Come rendere, allora, più sostenibile la flessibilità?**

1. Il perdere il posto di lavoro non sia vissuto né come un trauma né come il primo gradino verso l'esclusione sociale.
2. La precarietà dell'occupazione non deve precarizzare la vita privata.
3. E' importante l'impegno per una continuità e progressione ai profili di carriera discontinui.
4. Bisogna ricostituire, su nuove basi, "il luogo di lavoro" come luogo di identità personale e integrazione sociale.
5. Vanno identificate e attenuate le disuguaglianze di genere, età, zona geografica di fronte alla flessibilità.
6. Va garantita una continuità contributiva ai fini previdenziali.

Perciò ci poniamo **alcune domande**, su questo quadro fin troppo sintetico, per riflettere con molta attenzione sui problemi che si presentano non semplici e soprattutto nuovi per il loro spessore e per la nostra impreparazione.

- Vanno strutturate organizzazioni di mutuo soccorso per i tempi di difficoltà, di insicurezza economica? Il sindacato si ritrova a svolgere una nuova vocazione di sostegno?
- E' possibile ripensare a supporti istituzionali che garantiscano una certificazione formale delle competenze via via acquisite da una persona e dei suoi livelli di responsabilità raggiunti? In tal caso si giungerebbe ad una figura professionale capace di svolgere molteplici compiti lavorativi.
- Non sarebbe logico attrezzarsi per corsi professionali tra un lavoro ed un altro? Ma a questo punto non diventa indispensabile uno sportello unico a cui attingere esigenze di personale affinché si incrocino domande e offerta di un territorio? Un simile monitoraggio non è ancora impostato, anche se sono già in atto tentativi e strumenti.
- E' pensabile che si possa arrivare autorevolmente ad una ipotesi che preveda, almeno in tempi medi (un anno, due anni), progetti verso cui indirizzare le nuove professionalità, impostando così un riferimento intelligente per programmare e inserire persone in cerca di occupazione? Ulrich Beck, nel suo libro: *"Il lavoro nell'epoca della fine del lavoro, tramonto delle sicurezze e nuovo impegno civile"* sintetizza: *"Alla fine flessibilità significa: rallegrati, il tuo sapere e le tue capacità sono invecchiate e nessuno è in grado di dirti che cosa devi imparare allo scopo di venire ancora utilizzato in futuro"*.
- Va curato e sostenuto un maggior coinvolgimento delle famiglie, della scuola di base, delle istituzioni per cogliere alle radici situazioni di ragazzi e persone in difficoltà. Essi vanno aiutati ad acquisire strumenti utili per un lavoro qualificato. In Italia, a fronte di una insorgente richiesta di flessibilità, esiste ancora una fortissima quota di analfabetismo di ritorno (molti sono rimasti ai ricordi della terza media se non alla quinta elementare). E proprio questo rende più difficile l'inserimento qualificato nel mondo del lavoro.
- Come utilizzare "l'invecchiamento sociale" che può riproporre alla comunità ricchezze impensabili di competenze e di sapienza? Ovviamente anche le aziende se ne devono far carico per trasformare in uno strumento ciò che viene qualificato come "invecchiamento professionale".
- Si ritorna sempre all'esigenza della formazione professionale continua che si attua anche attraverso il lavoro, ma che ha bisogno pure di alternanze, possibilmente appetibili. Va prevista una continuità di formazione per preparare ad una capacità professionale valida.
- Più l'occupazione è discontinua, meno le imprese hanno incentivi per investire nella formazione.
- Non è possibile riconoscere al lavoratore il diritto di scegliersi la flessibilità del proprio lavoro? Ovviamente il datore di lavoro avrà alcuni parametri controllati di verifica. La difficoltà di una operazione simile non può sottovalutare la portata, ma deve aprire un dialogo tra lavoratori ed azienda.

# Note per un congresso sindacale

## da parte dell'Ufficio Pastorale per la Vita sociale ed il Lavoro

*Capita spesso di partecipare ai Congressi sindacali e non sempre c'è tempo per poter intervenire. Così mi sembra interessante raccontare un eventuale contributo che può aiutare a intravedere alcune prospettive pastorali all'interno del dibattito difficile e impegnativo di questi giorni.*

1. Si stanno sviluppando fatti di sangue e di violenza per cui anche il mondo del lavoro viene turbato e sconvolto mentre coalizioni planetarie vogliono sconfiggere **la guerra e il terrorismo** con altra guerra. *“E' chiaro che il diritto di legittima difesa non si può negare a nessuno, neppure in nome di un principio evangelico. Ma occorrono una continua vigilanza e un costante dominio su di sé e delle proprie passioni individuali e collettive per far sì che nella necessaria azione di prevenzione e di giustizia non si insinuino la voluttà della ritorsione e la dismisura della vendetta”* (card. Martini alla città 06/12/01). C'è in gioco la giustizia e la giustizia si misura dal rispetto verso l'innocente e dal diritto alla vita di ogni persona.
2. I problemi, oggi, del sindacato si misurano, oltre che dalle condizioni di lavoro e dalla disoccupazione, lavoro nero, mancanza di sicurezze, anche dalla messa in forse dell'**art.18** della legge 300 e dalle prospettive della revisione delle pensioni.
3. I tempi del lavoro, sempre più individualizzati e sempre più soggetti a flessibilità, mettono a rischio anche **il riposo collettivo della domenica** che mantiene un suo carattere sociale di rapporti tra persone e famiglie e quindi di rapporti di convivenza. Non è tanto un problema religioso (al limite si potrebbe suggerire una messa lungo la settimana), ma è uno smantellare una socialità che si esprime e si sviluppa nel ritrovarsi insieme in una comunità.
4. Nei momenti di crisi, soprattutto in questi momenti, abbiamo bisogno di un fronte comune, con un **sindacato unitario**. Infatti non si può relegare il lavoro a fatto individuale o marginale, ma il lavoro cammina con la vita e quando si teme per il lavoro, si cercano le scappatoie dell'individualismo, dell'arrangiarsi, della chiusura e si perde addirittura il senso della vita stessa. E poiché il lavoro segna ancor più la vita delle persone, tutti se ne devono far carico.
5. Oggi c'è ancor più bisogno di riflettere, di discutere, di capire: rileggiamo don Milani che insisteva con i suoi ragazzi perché capissero e conquistassero la forza della parola. Per il sindacato è fondamentale **riprendere e moltiplicare le assemblee** che aiutano a ripensare al lavoro, all'azienda, alla socialità, ai significati dell'operosità comune. Mi fa piacere che spesso si senta ancora la voglia di fare assemblea.
6. **Il lavoro non si racconta più**, né in casa, né fuori. Non si intravedono conquiste, scoperte, soluzioni riconosciute. Il lavoro perde così significato e neppure in famiglia si arriva a conoscere che cosa fanno i propri genitori nel lavoro. L'operare quotidiano diventa banale. Non si trovano più il gusto, il senso dello stare insieme per fare qualcosa d'importante. E se ti capita di accennare alle difficoltà, al nuovo che spiazza, alla fatica di abituarsi, ai ritmi ed alla flessibilità, ti senti chiudere la bocca: *“Che cosa pretendi. Lavori? Sta tranquillo. C'è tanta gente che è disoccupata”*. Così non si ha più il coraggio di parlare e ci si vergogna di dire ciò che si vive in azienda. Per darsi arie e dimostrare superiorità, si garantisce: *“Vado a lavorare per il 27 del mese”*.
7. Invece nel cuore di ciascuno continua la voglia di essere riconosciuto e resta la nostalgia di operare insieme. Così si vive con la rabbia nel cuore, quando non si è considerati, quando le proprie osservazioni non vengono prese in considerazione, quando le proprie esperienze e fedeltà non vengono valorizzate. Al 27 si arriva comunque, eppure resta il desiderio di un valore riconosciuto, di una **dignità del proprio impegno**, di una serietà nell'impiegare il tempo. E c'è in fondo, nel cuore di tutti, la coscienza che il danaro non paga il lavoro e che il suo valore, se riceve un salario in dipendenza del mercato, non può essere considerato merce, ma opera di una persona.

8. I problemi più gravi del mondo del lavoro, (e toccano le realtà più povere) sono l'occupazione e **la casa**. Con le privatizzazioni e gli affitti gravosi ci vogliono due redditi pieni: con uno si paga l'affitto e le spese, con l'altro si riesce a vivere appena decentemente. La difficoltà dell'aver figli, in caso di mancanza di nonni, che accudiscano, e di servizi (vedi asili nido pur costosi), pone la famiglia in condizioni di gravi difficoltà di equilibrio. Bisogna ripensare seriamente ad affitti moderati e affitti a canone sociale. Una volta gl'imprenditori costruivano case per lavoratori (Breda, Falk, Tosi a Legnano ecc.) e permettevano quel minimo di vivibilità oltre alla sicurezza di avere lavoratori via via specializzati "a portata di lavoro". Il problema ancor più grave si ritrova con gli extracomunitari, per mancanza di previdenza e per difficoltà ai ricongiungimenti familiari.
9. Ipotesi coraggiose e intelligenti vanno ripensate per le **fasce deboli** (monitorando, certo, perché non si amplino le procedure). Ma per queste persone in difficoltà bisogna creare una istituzione a parte che uniscano insieme **accompagnamento, formazione e lavoro**: una specie di borsa-lavoro che permetta un lavoro continuativo alle persone incapaci di reggere, a coloro che hanno difficoltà mentale pur senza essere riconosciuti, a quelli che escono dal carcere e agli over 40 ecc. Per tutti è come uscire dal limbo della propria incapacità.
10. Si parla di "**lavoro qualità**", ma questo comporta un impegno aperto da parte delle aziende, rispettoso dei lavoratori perché si riconoscono capaci di intervenire e **partecipare ai processi produttivi** e perché apprezzati e valorizzati per le loro risorse umane. Tale prospettiva, però, esige che i lavoratori siano coinvolti anche nelle scelte aziendali. Tutto ciò comporta un clima di rapporti sereni, mentre le linee di tendenza dei comportamenti di oggi vanno in altra direzione.
11. Bisogna aiutare il mondo dei **giovani** a saper pensare al loro futuro, poiché capaci di tener presenti competenza e "previdenza". Se si abbandonano solo alle preoccupazioni del momento rischieranno, tra 30 anni, di vedersi esplodere i problemi della povertà per la loro superficialità e imprevidenza.
12. Il mondo del lavoro vede molti **extracomunitari**: solo il sindacato ha la possibilità e la capacità di prendere posizione per loro. Stiamo entrando nella logica dell'accettare braccia per il lavoro e non persone. Chi ha memoria corta non ricorda la triste vicenda dei nostri emigranti in Francia (dove pure i nostri lavoratori sono stati accolti bene), in Svizzera e in Germania dove difficilmente era possibile il ricongiungimento familiare, provocando, nel nostro Sud, il fenomeno delle "vedove bianche". Se non prendete posizione come sindacato in loro favore per la dignità delle persone, restano soli e non se ne preoccupa nessuno, tranne le Chiese che però diventerebbero la crocerossa in una realtà indifferente e sfruttatrice.
13. E' chiaro che il punto forte e decisivo per una prospettiva di speranza resta la **scuola**: una scuola per una formazione di base, professionale e permanente. Ma ha un senso se si potranno delineare, nel frattempo, soprattutto per il lavoro, obiettivi a media distanza verso cui orientare la formazione e incroci tra domanda e offerta significativi. Il sindacato, come ogni formazione sociale e politica, deve puntare alla scuola, alla miglior scuola possibile per tutti. Le riforme e le autonomie debbono poter sviluppare qualità aperta a tutti, soprattutto a quelli che non hanno risorse. Coloro che non vivono in contesti culturali che li sostenga rischiano di restare ai margini di una società esigente e competitiva.
14. Non vorrei chiudere senza ricordare **il Natale**. I pastori che hanno visitato la grotta di questo bambino povero, escluso dalla convivenza umana, erano lavoratori guardati con sospetto e diffidenza nel contesto ebraico del loro tempo. Per loro che non rispettavano la festa e le leggi religiose, poiché vivevano sempre con gli animali, non c'era che disprezzo. Appartenevano ad una delle categorie dei poveri nella loro società. Ma accettarono di incontrare una famiglia di poveri e un bambino. Così a loro fu affidato il messaggio della speranza e della salvezza: "Vi è nato un salvatore". E furono loro che sentirono, per primi, la novità che cambiava il mondo, poiché ogni persona, da quel momento, sarebbe stata considerata uguale e figlia di Dio.

Don Raffaello Ciccone

# ***Gruppi di presenza cristiana in ambiente di lavoro***

## **Sintesi dell'assemblea del 24 novembre 2001**

**Presenza:** Per i gruppi ancora esistenti erano presenti, oltre Emilio Zoia, Don Raffaello Ciccone e Lorenzo Cantù, alcuni lavoratori in rappresentanza dei gruppi dei *Vigili urbani* del Comune di Milano, della *Plada Nord* (ex Plasmon) di Milano e dell'*Aermacchi-Agusta-Siae Marchetti* di Venegono, ed altri lavoratori a livello personale. Essi hanno voluto esprimere il valore di una presenza cristiana nel proprio ambiente di lavoro.

**Don Raffaello** ha richiamato la storia dei gruppi di *presenza cristiana negli ambienti di lavoro*. E' stata un'esperienza di laici impegnati a vivere la fede e a dare quotidianamente una testimonianza del proprio credo in forma visibile nella realtà del lavoro. Tali lavoratori hanno svolto il proprio compito, impegnandosi a rendere presente la Chiesa nelle fabbriche e negli uffici, mediante una visibilità concreta che affrontava, da credenti, i problemi e il senso del lavoro. Se non è sempre stato facile, è perché, per molti cristiani, la fede e la pratica religiosa rimangono insignificanti sul versante sociale.

Oggi si fa fatica a parlare del lavoro: una realtà della quale non si racconta più, né in casa, né fuori rischia di diventare inconsistente e senza valore. Infatti, nella continua frammentazione delle aziende, in una serie indefinita di lavori e di mestieri, l'attività lavorativa viene sempre meno considerata come luogo di impegno e di solidarietà e tanto meno di santificazione. Si verificano infatti, in questa polverizzazione, una continua diversificazione degli interessi e l'attenuarsi stesso del senso di appartenenza collettiva. Il lavoro perde, così, significato e valore; s'inaridiscono ancor più i rapporti tra lavoratori e non si vive l'utopia di cambiare una condizione esistenziale importante. Così l'operare quotidiano diventa banale.

Da qui l'importanza dell'impegno a ridare al lavoro motivazioni e senso, superando la concezione strumentale limitata al solo guadagno. Se il lavoro ha una funzione importante non solo per lo spazio quantitativo, in quanto occupa buona parte della giornata, lo ha ancor più per il suo significato qualitativo che segna in profondità la vita degli adulti. In tal modo, anche se è difficile, non ci si può permettere di rinunciare a concepire l'attività lavorativa come un'opportunità centrale (anche se non esclusiva) di significati personali e sociali.

**Emilio Zoia**, nel suo intervento, ha richiamato l'importanza e lo scopo dell'Assemblea diocesana. Essa diventa una indispensabile e preziosa opportunità di verifica e di confronto della vita, delle esperienze e dell'attività svolta dai singoli "gruppi di ambiente". Se si deve pur constatare una notevole diminuzione di gruppi, verificatasi negli ultimi anni sul territorio della diocesi, tale diminuzione pare sia dovuta, tra l'altro, anche ai cambiamenti del mondo del lavoro, che hanno portato al decentramento dei grandi complessi produttivi e alla diffusione, sullo stesso territorio, di piccole e medie fabbriche in cui opera la maggioranza dei lavoratori. Questi cambiamenti hanno avuto conseguenze sociali e personali ed hanno trasformato il modo stesso di lavorare: da una prospettiva collettiva e stabile (nel tempo e nello spazio) si è passati ad una individuale, mobile, flessibile e spesso precaria. Una condizione, dunque, nuova rende realmente più difficile la forma organizzata dei gruppi e crea difficoltà allo stesso sindacato nella costituzione delle RSU (rappresentanza sindacale unitaria).

Di fronte a tale realtà del lavoro si rende ancora più urgente e necessaria la testimonianza dei tanti lavoratori cristiani che riempiono le chiese, alla domenica. Quello che oggi è richiesto agli adulti credenti è di vivere il Vangelo e far diventare la fede una ragione di stile a partire dai valori che ciascuno porta nel cuore. Essi vanno fatti emergere ogni giorno dentro i propri luoghi di lavoro, sostenendo con intelligenza e coraggio, in modo particolare, i propri compagni di lavoro e le persone che incontrano maggiori difficoltà.

Si tratta, allora, di mettere in pratica ciò che il nostro Arcivescovo ha raccomandato nella "Veglia dei lavoratori" che si è svolta in un fabbrica della Zona di Varese il 30 Aprile 2001: "*Bisogna che nelle aziende e tra i lavoratori ci si incontri pure come credenti, per riflettere e rimotivare le proprie scelte e la propria testimonianza, discutendo con ampi orizzonti, convocando persone competenti e in grado di guidarci a interpretare il terzo millennio. Per cominciare basterebbero due o tre lavoratori che decidessero di rendere pubblica una loro riunione a determinate scadenze, per impostare riflessioni, verifiche, attenzioni sul proprio ambiente e sul più vasto mondo del lavoro con sensibilità di fedeli cristiani. Di questi esempi ce ne sono già tanti, ringraziando il Signore, e voi ne siete testimoni. Se tali cellule si moltiplicano, avremo creato una mentalità coraggiosamente alternativa*".

Gli **interventi dei presenti** hanno riconfermato come sia importante - nella complessità dell'azione evangelizzatrice - la testimonianza di una fede vissuta con coerenza dai singoli cristiani nella quotidianità dell'ambiente loro proprio, fedeli al richiamo che Paolo VI° aveva fatto nella sua enciclica *Evangelii Nuntiandi*: "*Ecco: un cristiano o un gruppo di cristiani; in seno alla comunità d'uomini nella quale vivono, manifestano capacità di comprensione e di*

*accogliamento, comunione di vita e di destino con gli altri, solidarietà negli sforzi di tutti per tutto ciò che è nobile e buono. Ecco: essi irradiano, inoltre, in maniera molto semplice e spontanea, la fede in alcuni valori correnti, e la speranza in qualche cosa che non si vede, e che non si oserebbe immaginare. Allora con tale testimonianza senza parole, quei cristiani fanno salire dal cuore di coloro che li vedono vivere, domande irresistibili: perché sono così? Perché vivono in tal modo? Che cosa o chi li ispira? Perché sono in mezzo a noi? Ebbene, una tale testimonianza è già una proclamazione silenziosa, ma efficace della Buona Novella. Altre domande sorgeranno, più profonde e più impegnative, provocate da questa testimonianza che comporta presenza, partecipazione, solidarietà, e che è un elemento essenziale, generalmente il primo, nella evangelizzazione” (21).*

Per questo l’ottica dell’annuncio deve fare seriamente i conti con il peso decisivo che il lavoro riveste nell’esperienza di vita delle persone. Nella discussione si sono ricordate le esperienze fatte, le proposte e le solidarietà di cui il gruppo si è fatto garante, le sconfitte e le delusioni. Tuttavia, tutti hanno tratto un bilancio molto positivo e, tutto sommato, persino gratificante. Tale esperienza andrebbe seriamente incoraggiata anche in altri gruppi e per altri lavoratori, garantendo che, se pur difficile all’inizio, poi diventa molto più semplice e quasi ovvia. Molti lavoratori, infatti, pur senza farne parte in modo diretto, interpellano facilmente il gruppo e attendono con interesse riflessioni, decisioni e comunicati.

Alla conclusione dei lavori tutti hanno espresso l’utilità dell’incontro e quindi la necessità della convocazione più frequente dell’Assemblea dei gruppi di “*presenza cristiana negli ambienti di lavoro*”.

## **Quali le prospettive per un rilancio della pastorale in ambiente di lavoro?**

### **- Innanzi tutto le singole Comunità cristiane.**

La testimonianza è ormai un problema di credibilità oltre che di missionarietà. E’, quindi, necessario reinventare spazi di attenzione agli adulti credenti in modo che sulla soglia dell’azienda non abbiano a scomparire la fede e tutti i criteri che Cristo continua a suggerirci. Tornano alla mente le parole di Mons. Manganini, vicario episcopale per l’evangelizzazione: “*Occorre educare, fin dall’età di catechismo, ad affrontare il mondo e quindi il lavoro e la professione con lo sguardo del Vangelo e il paradosso della croce. Catechesi, predicazione, colloqui penitenziali, direzione spirituale sono probabilmente da reimpostare... In fondo il nostro compito è proprio questo: far sì che nel mondo non manchino gruppi, anche piccoli, di cristiani che, pienamente inseriti nel loro tempo e nelle sue problematiche, vivano e lavorino, come sale della terra e luce del mondo, secondo il Vangelo, mostrando che “non c’è nulla di meglio al mondo, nulla di più travolgente dell’appello di Gesù Cristo”.*

### **- Un ruolo importante può essere svolto dalle **associazione e movimenti** impegnati nel sociale:**

- Le Acli hanno iniziato, attorno agli anni cinquanta, gruppi di lavoratori in azienda chiamandoli *Nuclei aziendali*.
- Comunione e Liberazione da anni sviluppa tale presenza in gruppi di credenti.
- I Focolarini, da tempo, valorizzano il lavoro come luogo di incontro e di prossimità.
- Gli Scout, sempre attenti al problema sociale come luogo di maturazione e di responsabilità adulte, incoraggiano una presenza competente e carica di valori.
- Le San Vincenzo aziendali, mentre danno attenzione alle persone in difficoltà economica e di salute, sentono la necessità di un approfondimento motivazionale del lavoro partendo dall’esperienza e dalla fede.
- Esistono molte altre esperienze che restano discrete e poco conosciute ma, nell’ambito del lavoro, aiutano a vivere, con responsabilità, la propria vocazione cristiana.

### **- Diventa oggi anche importante **riconoscere la presenza capillare** di molti credenti che individualmente non fanno mancare una testimonianza coerente e silenziosa. Si tratta di aiutare questa **presenza** a diventare **visibile** e organizzata. **E’ necessario conoscere tali esperienze per metterle in relazione tra loro.****

## **Impegni in prospettiva:**

- Conoscere quali presenze esistano a livello di gruppo e individuale.
- Proporre delle verifiche più frequenti di tali gruppi, comunicandone i risultati all’Ufficio di Pastorale del Lavoro.
- Pubblicare le iniziative significative dei vari gruppi su IL FOGLIO della Pastorale del Lavoro.
- Ritrovarsi per momenti formativi e scambi di esperienza.

Emilio Zoia