

Cristiani nel mondo

Anno XX - n. 4 - Settembre-Ottobre 2005



Non lavorare stanca

Indice

3 Editoriale

p. Gian Giacomo Rotelli S.I. / Non lavorare stanca

Non lavorare stanca

- 4 p. Luigi Di Pinto S.I. / Lavoro e non lavoro: dialettica dell'operosità umana nella Bibbia
-
- 22 Tiziano Treu / La nuova normativa sul mercato del lavoro. Opportunità e rischi
-
- 31 Leonardo Becchetti / Felicità e lavoro: un connubio possibile
-
- 34 Marisa Gigliotti / Il Terzo Settore tra una Economia e l'Altra
-
- 39 Caterina Boca / Volevamo braccia sono arrivati uomini
-
- 44 Barbara Amodeo e Maria Gebbia / Non lavorare stanca: donne del Sud e mercato del lavoro
-
- 49 Antonella Palermo / Cervelli in fuga
-

Schede

- 53 L'agenda delle ACLI
-
- 57 Il progetto Policoro
-

Interviste

- 59 Ora et labora
-
- 61 A Corviale alla ricerca di un lavoro
-

CRISTIANI NEL MONDO - Periodico della Comunità di Vita Cristiana d'Italia

Via di San Saba, 17 - 00153 Roma

Direttore responsabile Francesco Botta S.I.

Comitato di direzione Cristina Allodi, Umberto Bovani (*direttore*), Marilena D'Angiolella, Massimo Gnezda, Antonella Palermo, Gian Giacomo Rotelli S.I., Marina Villa

Comitato di redazione Caterina Boca, Giuliana De Simone (*segretaria*), Marisa Gigliotti, Silvia Micocci, Antonella Palermo (*capo redattore*), Francesco Riccardi, Laura Turconi

Direzione e amministrazione Via di San Saba, 17 - 00153 Roma
tel. 0664580147 - fax 0664580148 - e-mail: cvxit@sansaba.it

Progetto grafico e composizione Layout Studio / Giampiero Marzi
Stampa Arti Grafiche La Moderna - Via di Tor Cervara, 171 - 00155 Roma - tel. 0622796348

Chi desidera dare un contributo per le spese di stampa della Rivista, può farlo - specificando il motivo del versamento - tramite: **conto corrente postale** n° 76224005, intestato a: Cristiani nel Mondo, Via di San Saba 17, 00153 Roma; **bonifico bancario**: c/c n° 470/96, intestato a: Comunità di Vita Cristiana Italiana (CVX Italia), Via di San Saba 17, 00153 Roma; recapito bancario: Banca Popolare Italiana - Ag. 12, Via della Piramide Cestia, 9/11, 00153 Roma (ABI 05164 - CAB 03212 - CIN G).

Registr. Tribunale di Roma n. 34 del 22.1.1986
Poste Italiane S.p.A. - sped. in a.p. D.L. 353/03 (conv. L. 46/04) art. 1 comma 2 DCB - Filiale di Roma

*Non è stato sempre possibile reperire gli aventi diritto per la riproduzione delle immagini.
L'Associazione è comunque a disposizione per l'assolvimento di quanto occorre nei loro confronti.*

Non lavorare stanca

di p. Gian Giacomo Rotelli S.I.

Il cammino attuale delle CVX è qualificato in buona misura dal confronto con il cambiamento in atto in vari ambiti della società¹. Nella prospettiva di “abitarlo”, come dicevamo allora, che presuppone l’amare questo nostro tempo e conoscerlo.

Nel numero (piuttosto corposo) di Cristiani nel Mondo, che avete tra le mani, abbiamo cercato di proporre una riflessione su alcuni cambiamenti in atto nel mondo del lavoro.

In particolare si imponeva prendere in esame il fenomeno della “precarizzazione” nella normativa recente.

Dopo un contributo di fondo del biblista p. Luigi Di Pinto su «Lavoro e non lavoro: dialettica dell’operosità umana nella Bibbia», che viene proposto appunto a fondamento di tutta la riflessione successiva, offriamo un articolo di Tiziano Treu che inquadra e commenta la recente legge sul lavoro in Italia.

I successivi interventi intendono cogliere, affrontandola da vari punti di vista, una situazione che va facendosi non raramente drammatica, in particolare per i giovani e ancor più per le donne e le donne del Sud.

Non lavorare stanca. Come stanca, anche se forse non nella stessa misura, un lavoro su cui non c’è mai certezza perché sempre rinnovato per un certo tempo e poi chissà.

Le prospettive di futuro vengono tagliate per molti alle radici.

Riprendevamo nel nostro Convegno di Frascati le analisi di Benasayag e Schmit, psicoterapeuti francesi operanti nel mondo giovanile, che leggono il cambiamento in atto come una frattura storica definita “mutamento di segno del futuro” cioè il passaggio dal “futuro-promessa” al “futuro-minaccia”...

Comunque sia, per chi crede in un Dio perduto amante l’uomo, la speranza vince sempre.

¹ Si vedano gli Atti del nostro ultimo Convegno Nazionale «Abitare il cambiamento» sul n. 3 del 2005 di «Cristiani nel Mondo».

Lavoro e non lavoro: dialettica dell'operosità umana nella Bibbia

di p. Luigi Di Pinto S.I.*

La riflessione teologica sul lavoro mostra l'oscillazione plurisecolare osservabile nel contesto cristiano a partire dalla Riforma, con l'alternarsi di interpretazioni centrate sul lavoro come pena del peccato, e di rilancio positivo del lavoro visto quale ambito privilegiato di realizzazione dell'uomo nel segno delle benedizione divina.

Entrambe le visioni non sono riuscite tuttavia a fronteggiare l'esplosione contemporanea della crisi che coinvolge la realtà del lavoro. Si rende perciò urgente la ricerca di un nuovo equilibrio nell'accostamento ermeneutico e teologico all'operosità umana.

Rivisitata nel suo complesso, la Bibbia fa emergere infatti il lavoro come una grandezza polidialettica. Anzitutto sono assenti nella Scrittura tanto una idealizzazione che elevi il lavoro nella sfera idillica di un'improbabile Arcadia, quanto una visione dualistica e negativa che lo identifichi nel destino di espiazione per una mitica caduta. Appare poi specifica del discorso biblico la capacità di lasciare affiorare, osservare e comprendere il lavoro nella sua fenomenologia e nella sua verità, intrecciate di fattori ora complementari ora antitetici, senza nascondere

né omettere di valutarne ambiguità e contraddizioni. L'uomo e la sua operosità si presentano coinvolti a vari livelli e in contesti differenti da alcune polarità fondamentali, che non sono rigidamente separate ma si intersecano a vicenda.

1. Appagamento-fatica

La prima polarità è individuabile già da un semplice sguardo al lessico pertinente. Essa comprende il lavoro come attività costruttiva, gradita e gratificante, e come necessità pesante, sofferenza e perfino estenuazione inutile o ingiusta. Del raggio semantico che qualifica la dimensione positiva, i termini maggiormente rappresentativi sono: fare, lavorare, lavoro e opera; la componente di durezza è invece espressa da: fatica e faticare, stento, compito logorante. A cavallo tra i due poli si colloca il gruppo linguistico imperniato nella radice 'bd, i cui vocaboli sono spesso tradotti: servire, servo, servizio. Secondo i contesti, essi però assumono significati addirittura antitetici, dalla condizione e dal lavoro dell'uomo libero alla condizione e al lavoro coatto dello schiavo; dalla coltivazione del giardino edenico (Gn 2,15) alla corvé imposta a Israele in Egitto (Es 1,15s.).

* Professore in Sacre Scritture presso la Pontificia Facoltà Teologica «S. Luigi» di Napoli. Qui si propone un suo articolo in forma ridotta non rivisto dall'Autore.

Il lavoro è ambito di gioia, impresa sublimata dalla prospettiva del successo, situazione umanizzante, da cui possono quindi sprigionarsi un'esperienza primigenia dell'essere vivi e un segno distintivo dell'essere uomo: il canto e la festa. Lo attestano antichi frammenti di canti del lavoro, con cui gli operai si incitavano e incoraggiavano l'un l'altro (Num 21,17s.; cf. Ez 24,3-5), e la reminiscenza di canti del raccolto, dalla mietitura alla vendemmia. E insieme al canto è spesso evocata la danza. Risulta degno di nota che tre delle maggiori solennità d'Israele coincidano con i ritmi stagionali dei raccolti. La prima festa primaverile, gli Azzimi, segna l'inizio della mietitura dell'orzo e prepara la seconda ancor più gioiosa, le Settimane, la vera festa delle primizie celebrata per la raccolta del frumento; chiude la solennità delle Capanne, al principio di autunno, quando si colgono gli ultimi frutti della terra, si pressano le olive e si pigia l'uva: è la "festa" per eccellenza, accompagnata da divertimenti e danze. Il lavoro conduce e dà spazio al gioco.

È interessante ricordare che le tre solennità erano originariamente feste agricole dei sedentari di Palestina. Israele le ha accolte con il processo di insediamento e trasformate in feste del Signore e del suo popolo liberato. Così, celebrazioni stagionali che già portavano in sé il gusto di vivere la terra con i suoi prodotti in un contesto religioso e con grande partecipazione popolare, si ritrovano purificate da elementi mitici e insieme valorizzate nella visione israelitica che identifica il vero Donatore dei frutti dei campi attraverso il lavoro dell'uomo.

Ma il lavoro è anche bisogno, sforzo e attività sfibrante. Questo aspetto può essere avvertito con sobrio realismo come un

coefficiente normale dell'impegno umano, per procurarsi il nutrimento e una certa sicurezza economica. Per la Bibbia, il mondo non è un Eldorado: il lavoro ha una nota di necessità e di conquista del pane quotidiano, come presupposto di ogni altra operazione culturale e crescita umana. Ciò non ha nulla di avvilente. L'uomo ha bisogno della terra per vivere, e la terra ha bisogno del suo lavoro tenace per essere feconda. Nel racconto Sacerdotale della creazione, alla fine del sesto giorno, Dio in persona si preoccupa della vita dell'uomo e delle specie animali provvedendo al loro alimento (Gn 1,29s.). Con un procedimento squisitamente teologico e in chiave simbolica, l'autore del racconto esprime un evento destinato a perpetuarsi nella storia tra il Creatore e la sua creatura. Viene presentato come dono di Dio uno degli scopi fondamentali del lavoro: procurarsi i mezzi di sussistenza a partire dal cibo evita la dipendenza umiliante e garantisce una base di dignità. Ma il dono di Dio è fatto per essere assunto anche quale compito umano e per svelarne sia la legittimità sia la ricchezza di senso.

Ricevono ed esprimono nobiltà tutti quei gesti che consentono all'uomo di assidersi alla tavola d'ogni giorno e di condividere il nutrimento per la sua vita. L'uomo che lavora per celebrare la commensalità feriale diventa più umano, in lui e sulla sua mensa la benedizione di Dio si fa presente e la creazione si rinnova.

Prevale tuttavia la percezione del lavoro in quanto lotta con un suolo su cui grava una maledizione (Gn 5,17-19; 5,29), opera i cui risultati sembrano effimeri oppure sono raggiunti opprimendo.

Il lavoro come affaticarsi e affaticare diviene allora terreno dove può spuntare il disincanto qohéletiano (Qoh 1,3; 2,18-

23), può incombere una sensazione di vicinanza alla morte e un desiderio di morte, e infine scatenarsi il diverso segno distintivo dell'essere uomo: il lamento, il pianto e il grido (Qoh 4,1-3; Es 2,23). Una corrente di grande stanchezza attraversa non soltanto il lavoro fisico ma anche la ricerca del saggio (Qoh 12,12).

Nel lavoro sono dunque compresenti espansione della vita nella gioia e nel canto, e costrizione della vita nella tristezza e nel grido. Uno spunto significativo di coordinamento degli opposti traspare dalle parole del salmista che raffigurano l'esperienza dell'agricoltore in due quadri di un dittico suggestivo: "*Chi semina con lacrime, mieterà con giubilo. Nell'andare, se ne va e piange, portando il sacco di semente; nel tornare, viene esultante, portando i suoi covoni*" (Sal 126,5s). Si disegna prima l'avanzare faticoso del seminatore nel pianto simbolico di chi perde la semente messa in serbo, che poteva invece essere subito goduta, nell'incertezza resa acuta dalla minaccia di calamità naturali. Eppure la fatica e il rischio sono necessari in vista delle messe che, nel secondo quadro, provoca il tripudio del mietitore. Il raccolto e la gioia danno senso alla laboriosità e ne sono il coronamento. Ma l'annuncio che non sarà principalmente lo sforzo umano a dare pienezza di vita, bensì la gratuità di Dio offerta a tutti, e la promessa che non si faticherà invano né si sarà deprivati del frutto del proprio lavoro, sono riservati per l'era della creazione di nuovi cieli e nuova terra (Is 55,1-5; 62,8; 65,17-23). Gesù assicura che nell'avvento del regno di Dio l'uomo può lavorare affrancato dall'affanno del domani perché avrà un cuore convertito. Il dittico della vicenda del seme viene trasposto nei vangeli a indicare il nuovo atteggiamento

di chi accetta il prezzo dell'amore condiviso e punta sulla forza del futuro di Dio (Gv 12,24-26; Mt 13,3-9 e par.).

2. Liberazione-alienazione

La seconda polarità sottende il lavoro quale momento in cui l'uomo ha l'opportunità di incrementare un'autonomia adulta, e insieme come situazione in cui può rendersi estraneo a se stesso.

Per la Bibbia, poche realtà antropologiche sono portatrici di crescita e di libertà oppure di involuzione e di schiavitù, come l'operosità umana. Ancor più che nella prima polarità, nella seconda il lavoro appare profondamente segnato dalla decisione e dalla responsabilità dell'uomo di fronte al dono di Dio.

Nel racconto jahvistico delle origini, l'uomo appena creato è posto da Dio nel giardino "per coltivarlo e custodirlo" e così realizzarsi nella fedeltà (Gn 2,15). Il lavoro appartiene inscindibilmente all'essere e al farsi umano dell'uomo. È dono-compito da gestire. Dall'agricoltura all'artigianato e all'edilizia urbana, il cui capolavoro, Gerusalemme, "la" città di Dio e dell'uomo, accende la lode e l'ammirazione estetica (Sal 48,13s.; 122), *la Scrittura accredita il lavoro di un valore insostituibile per l'autoplasmazione e la socializzazione dell'uomo*. Qui si manifesta la sua immagine nel dare forma e razionalità all'universo.

La novità biblica di questa dimensione dell'operosità risalta in piena luce dal confronto serrato che il narratore della storia Sacerdotale conduce con la concezione opposta del lavoro nei grandi miti delle civiltà evolute, specialmente dell'area mesopotamica, sull'origine e la destinazione dell'uomo. Nell'epos di Atrahasis, il problema del lavoro è descritto come un dramma che sconvolge e rischia di

spaccare in due il mondo degli dèi. Sono questi, infatti, ad apparire gravati della corvè di attivazione dei grandi canali, derivanti dal Tigri e dall'Eufrate, indispensabili all'irrigazione della terra sì che essa procuri il sostentamento degli dèi stessi. Ma la fatica diviene insopportabile e il riposo impossibile. Alla fine, le divinità decidono di creare l'umanità perché svolga l'opera collettiva di scavo con il piccone, la zappa e il cesto, le nutra con i prodotti del suolo irrigato e consenta loro di riposare nella pace dei templi. L'uomo è creato per portare il "cesto" e il "giogo" degli dèi, lavoratore coatto del cosmo e destinato al culto, necessario alla vita della divinità.

2.1. *Rendere la terra casa dell'uomo*

Nella prima pagina genesiaca, il narratore Sacerdotale rovescia esattamente la prospettiva (Gn 1,26-28). La finalità della creazione dell'uomo, invece di identificarsi nell'asservimento al lavoro forzato per la divinità, si esprime nella destinazione a esercitare una sovranità affidata da Dio. Al tema mitologico del lavoro come schiavitù sacrale si sostituisce il motivo biblico del lavoro quale dominio fiduciario sugli animali e sulla terra. Alimenta questa rivoluzione teologica la fede nel Dio trascendente e libero che crea l'uomo a propria immagine. Anche il tema dell'immagine si affaccia nella letteratura anticorrientale, ma in quanto titolo e privilegio del re radicati nel mito della filiazione divina del sovrano. Il racconto Sacerdotale della creazione è invece testimone di una democratizzazione sorprendente: creato a immagine di Dio, ogni uomo indistintamente ha una dignità e un compito regali.

La prima conseguenza è che l'uomo non dovrà dominare sull'uomo per realizzar-

si, bensì crescere nella solidarietà. La seconda conseguenza riguarda la qualità e la direzione dell'investitura regale sul mondo, quindi anche del lavoro umano. L'uomo genesiaco è creato libero, per guardare e cercare il suo Dio nel continuo snodarsi di un evento d'incontro, che passa anche attraverso l'attività civilizzatrice della terra, la cui consegna è però preceduta dalla benedizione.

Insieme con la creazione a immagine di Dio, è la benedizione a conferire la nuova qualità e la nuova direzione al lavoro. Il gesto benedicente di Dio (Gn 1,28) non si limita infatti a comunicare la forza procreativa che si espande per le generazioni, ma abbraccia anche l'operosità umana. La benedizione che Dio dà si distingue dall'altro modo con cui egli opera l'intervento salvifico perché non avviene in momenti storici puntuali per mutare una determinata situazione, ma agisce nel ritmo normale del tempo e nel vivere quotidiano dell'uomo; non raggiunge esclusivamente un individuo o un popolo, ma avvolge ogni individuo e ogni popolo; sprigiona la sua potenza non soltanto in un luogo sacro come il tempio, ma soprattutto nella profanità del mondo.

La prima benedizione rivela quindi la nuova qualità del lavoro: esso si pone sullo stesso asse della creazione, partecipa della sua potenza espansiva e trasformatrice del cosmo. *L'uomo che lavora può divenire se stesso, attuando il suo essere a immagine di Dio.* Quanto più costruisce la terra e il futuro, tanto più la benedizione si dilata in lui e lo rende libero. Perciò chiude il futuro e minaccia di neutralizzare la benedizione non soltanto un lavoro all'insegna dell'iterazione, come in una catena di montaggio, ma anche un lavoro venduto o comprato, un lavoro alienato. L'uomo riceve il

dono e l'esigenza etica di una compiuta fedeltà alla terra.

Due verbi esprimono lo statuto di questa fedeltà: *kābaš* in rapporto alla "terra", *rādāh* in rapporto agli animali nella loro tripartizione cosmologica: mare, cielo, continenti (Gn1,26-28). Tradotti di solito, rispettivamente, "assoggettare" e "dominare", rivestono un'importanza centrale per comprendere la teoria e la prassi dell'operosità umana nella polarità biblica liberazione-alienazione. Il significato di *kābaš* nel linguaggio del teologo Sacerdotale non ha niente da spartire con "mettere sotto i piedi", e la stessa traduzione corrente "assoggettare, sottomettere" risulta inesatta e ambigua. Sono invece visualizzati un processo pacifico e un'operazione altamente positiva. La terra è lì nella sua integrità di dono per tutti. Per ogni gruppo umano è preparato uno spazio di libertà, di vita e di

sviluppo culturale nella concordia reciproca. Il progetto creativo di Dio inaugura il regno dell'uomo nella pace e non nella violenza. *Kābaš* evoca il piede posato sul suolo, non per schiacciarlo con l'onnipotenza di un piccolo dio né per sottomettere territori e risorse altrui, bensì per iniziare il cammino verso la propria terra e consentire che anche gli altri la raggiungano. Al tempo stesso, l'umanità ha di fronte a sé lo sconfinato paesaggio del mondo da esplorare e coltivare con sapienza, e ne diviene corresponsabile tutta intera. Ricevendo in consegna una terra formata dall'impronta creatrice del Donatore e protetta dal suo comandamento, l'uomo è chiamato ad amministrarla, a familiarizzarsi con essa e a renderla sempre più abitabile nella linea della benedizione. In breve, il valore pregnante del testo genesiaco (1,28) può dischiudersi così: "fate – in



modo umano – della terra il vostro ambiente vivo e godibile”, “rendete la terra casa dell’uomo”.

Il secondo verbo, *rādāh*, che definisce il dono-compito umano di elaborazione del cosmo nel rapporto con le specie animali, completa il quadro statutario della fedeltà alla terra. Tra i molti aspetti ravvisabili, ne indichiamo uno. All’origine del senso della sovranità sugli animali stanno un fenomeno culturale e un’immagine di portata simbolica. Il fenomeno culturale è l’addomesticamento. Esso presuppone certo che l’animale perda la libertà dello stato brado o selvatico, e venga addestrato dall’uomo per il trasporto, i lavori agricoli e le pastorizia, con il morso, il giogo e il vincastro. Ma nella visuale profonda del teologo Sacerdotale questa operazione non è atto di violenza indiscriminata né deve mai diventarla. Si tratta invece di un processo promozionale, benché asimmetrico, in favore dell’uomo e dell’animale. L’uomo introduce l’animale nel proprio mondo, lo assume in una sfera di vicinanza, qualificate dalle doti di creatività, ingegno e abilità. L’uomo riceve un aiuto decisivo per la sopravvivenza, il lavoro e gli scambi economici e culturali e l’animale è allevato e protetto. Così, dalla simbiosi tutta semitica tra uomo e animale nasce qualcosa che ha il valore di una conquista dell’esperienza e dell’ispirazione, di un progresso umanizzante, fino alla dignità di un’arte antica come la pastorizia. Ed è proprio l’immagine del pastore, non del cacciatore o del bracconiere, che apparendo quale soggetto e spiegazione immediata di *rādāh*, segna il polo di transizione verso il simbolismo antropologico, e mostra come il racconto della creazione non rispecchi una mentalità ingenua, pretecnica, ma riveli un mo-

mento di civiltà e una figura di coscienza universale. L’uomo dovrà “dominare” la natura in analogia con l’attività del pastore che regge, conduce, dà incremento, e insieme utilizza con intelligenza i proventi del gregge. Eretto e rivolto alla terra, sapiente pioniere e attento alla vita che germoglia nel mondo, con una mano verso l’alto accoglie la benedizione e con l’altra la comunica alle creature e la condivide con esse: *un uomo addomesticatore universale, che non distrugge per essere libero, ma diviene libero “coltivando e custodendo” la terra*. Al simbolo antropologico appartiene una precisa figura di coscienza. L’uomo che trasforma il mondo nella casa di tutti, che rende utile a sé la realtà cosmica, insieme facendo in modo che continui a esistere, e capace di contemplare la bellezza, non è l’accaparratore dalla coscienza devastatrice e utilitaristica. La figura di coscienza disegnata dal racconto della creazione è quella dell’uomo *oikonómos*, che gestisce un bene affidato, il mondo “donato” a vantaggio di tutti.

Seguendo l’istanza iscritta in questa figura di coscienza, l’uomo che lavora realizza il suo essere a immagine di Dio e partecipa all’opera creatrice. Il narratore Sacerdotale rivela che “creare” è, per Dio, promettere alle cose ciò che non possono promettere a se stesse: di essere vere e di restare vere. Facendo l’uomo a sua immagine, Dio gli consente di “rivolgere la parola” alle creature nel modo con cui Lui la rivolge. Soltanto a questa condizione il dominio della natura mediante la scienza e la tecnica, le forme della civilizzazione e della cultura, l’intervento sull’ambiente e la produzione dei beni si orientano alla vita e alla qualità della vita, anziché anticipare la morte mentre si crede di allontanarla con il miraggio dell’onnipotenza.

Nel lavoro l'uomo può dunque conoscere e riconoscersi, scoprire, svelare e svelarsi, liberare e liberarsi, creare e crearsi nella fedeltà al suo Dio.

2.2. Il lavoro, la schiavitù e l'idolo

Ma per la Bibbia il lavoro è anche territorio di un'opposta alternativa. La prima disobbedienza dell'uomo, e il suo farsi peccatore nella storia, generano un altro volto del lavoro che lo rende non soltanto esperienza lancinante della condizione di alienazione e di continua alienabilità dell'uomo, ma anche strumento manovrato dall'uomo contro se stesso e contro il cosmo.

La tensione prodotta dal peccato si dimostra anzitutto operante nell'ambivalenza di una terra divenuta più ostile che amica (Gn 3,17-19). La relazione dell'uomo col mondo si svolge nel segno di una resistenza e di una irconciliazione che spiegano più radicalmente la sterilità, gli insuccessi e infine il vuoto intravisto dal Qohelet in fondo alla coppa cesellata dalla fatica umana.

La lacerazione più drammatica è però quella che il peccato produce nel cuore stesso dell'*homo laborem exercens*, con due fondamentali alienazioni che rappresentano altrettante patologie del lavoro. La prima attraversa il rapporto dell'uomo con l'uomo, ed è la schiavitù, dalle forme più brutali ed evidenti alle più sottili e nascoste. Per un ingiusto quanto illusorio realizzarsi dominando la natura, e per dominare in modo dispotico la natura, l'uomo toglie la libertà al suo simile e si appropria del suo lavoro. Israele ha conosciuto sia la schiavitù passiva, quando la subì in Egitto e ne fu liberato dal Signore, sia la schiavitù attiva, quando si insediò in Canaan e la accettò nella sua struttura sociale. In un modo o nell'altro,

tuttavia, l'esperienza di fede, che vede oltre i condizionamenti storico-culturali e vede dentro di essi, tenne viva la consapevolezza dell'anomalia della schiavitù, alimentò la protesta contro tale istituzione e creò strumenti per la sua mitigazione che contenevano virtualmente il suo definitivo superamento.

La genesi e il graduale arricchimento teologico della legislazione sabatica mettono in evidenza gli atteggiamenti e le condizioni per una vera liberazione del lavoro e dell'uomo divenuto schiavo. Ne fissiamo qualche punto saliente. Una delle più antiche forme del precetto richiede che nel settimo giorno si interrompa il lavoro, anche quando esso si fa più urgente e si accumula, "nel tempo dell'aratura e della mietitura" (Es 34,21). Interpretato nel suo contesto originario, il comandamento ha un valore da esprimere: col riposo si arresta lo sforzo dominante dell'uomo sulle cose e sul tempo, per far risaltare la sovranità eminente di Dio nel centro dell'operosità umana e della terra coltivata. *La sospensione effettiva del lavoro diviene così segno e riconoscimento che la terra è di tutti perché appartiene a Dio.* Precisamente ponendo un gesto di non appropriazione, l'uomo ebraico fa sì che la terra ritrovi la sua destinazione universale, e almeno nel giorno di sabato si riveli luogo di libertà condivisa. Se è vissuto in questa prospettiva, anche il lavoro dei sei giorni feriali può racchiudere una carica di liberazione per lo stesso uomo libero come per i suoi dipendenti: l'antico legislatore intende infatti creare, partendo dal sabato, una intuizione etica della terra come dono, contrastando l'istinto di possesso e di sfruttamento.

La formulazione deuteronomica del riposo sabatico ha uno spiccato orientamen-

to sociale, che non si limita all'ambito inraisaelitico ma si estende all'immigrato, al "diverso": nel settimo giorno, lo schiavo ebreo e il forestiero dipendente devono poter riposare "proprio come te" (Deut 5,14). L'interpellato è il padrone. La motivazione del precetto non è meno rilevante: "Ricordati che sei stato schiavo nel paese d'Egitto e che il Signore tuo Dio ti ha fatto uscire di là" (Deut 5,15). Il settimo giorno, dunque, attualizza e diffonde i benefici dell'evento centrale dell'esistenza d'Israele. Popolo liberato, deve farsi liberatore a sua volta anche nel campo del lavoro. Dando settimanalmente un respiro di libertà, il sabato diviene l'esodo ebdomadario di ogni schiavo. Per un giorno, tutti ritornano fruitori di uguaglianza come nell'originarietà creazionale. Riflettendo i molti raggi di una storia di salvezza, il sabato indica una direzione operativa e annuncia l'avvenire, per una liberazione possibile se si crea la coscienza che "fa memoria" del dono e del progetto di Dio.

La Scrittura conosce e giudica negativamente anche una forma più subdola di schiavitù: quella in cui l'uomo aliena se stesso lasciandosi dominare dal proprio lavoro. Questo straniarsi sconfinava e ci introduce nella seconda alienazione fondamentale, e nella corrispondente patologia del lavoro, che toccano il rapporto dell'uomo con la sua opera: l'idolatria e l'illusione prometeica. È la vicenda prototipica della città di Babele e della sua torre "la cui cima arrivi al cielo" (Gn 11,1-10), ed è la vicenda ordinaria di ogni dominio della materia e di ogni produzione di beni con cui l'uomo chiude il suo ultimo orizzonte e adora l'opera delle proprie mani.

Smascherando la seconda grande alienazione che minaccia il lavoro, la Bibbia rie-

sce a indicare di nuovo la via di una liberazione. Pochi testi veterotestamentari rappresentano con verismo impressionante lo svolgimento del lavoro, i gesti dell'artigiano e la divisione del lavoro tra fonditore, orefice e scultore, tra progettista ed esecutore, come quelli che descrivono la nascita di un simulacro e la sua destinazione ad "abitare un tempio" (cfr. Is 40,19s.; 41,6s.; 44,12-20). Chi denuncia con amara ironia questo dispendio di arte e di fatica per la formazione di idoli è l'anonimo profeta esilico, detto Deuterioisaia, che oltre alla vicinanza storica con il narratore Sacerdotale ha in comune con lui una penetrante teologia della creazione. La satira dell'idolatria è condotta dal profeta sul filo di un rapporto preciso tra il lavoro umano e la creazione descritta nella prima pagina genesiaca Dio crea l'uomo a sua immagine e l'uomo crea l'idolo a sua immagine; Dio approva ciò che ha creato (Gn 1,31) e il rifinitore della statua se ne compiace dicendo: "Va bene" (Is 41,7); Dio si ferma dopo il lavoro e l'intagliatore si concede una pausa per mangiare (Gn 2,2s e Is 44,16).

Ma tutto ciò non si ritorce in una svalutazione del lavoro! L'efficacia dei testi profetici "non si basa su una diffidenza verso il lavoro, bensì sulla coscienza della sua serietà. Lasciare che sia l'idolatria a finalizzare il lavoro disonora il lavoro [...]; l'idolatria si nutre del lavoro corrodendolo come una cellula parassita" (Beauchamp). Ai prodotti di un lavoro malato sono opposti quelli di un lavoro sano (cfr. Bar 6,58; Sap 13,10-15,13). È la dignità del lavoro che dà risalto alla derisione e alla denuncia della menzogna con cui sia una religiosità deviante sia l'assenza di un vissuto religioso autentico in un'epoca neopagana ammantano il lavoro e lo strumentalizzano. La patolo-

gia del lavoro qui smascherata è il narcisismo. Esso consiste nel voler fissare, secondo le epoche l'immagine di Dio o l'immagine dell'uomo in un oggetto in cui l'uomo possa rispecchiarsi e ammirarsi. E questo significa un travisamento del lavoro, che si ripresenta ogni volta che una società o un individuo persegue un progetto narcisistico, che equivale all'opzione idolatrica, nell'ansia di contemplare se stessi in un oggetto incapace di restituire all'uomo il suo sguardo, capace però di catturarlo nella sua sfera di morte. Chi fabbrica idoli diventa come gli idoli, vacuità e nulla (Os 9,10; Ger 2,5; Sal 115,4-8).

L'autenticità dell'uomo e del suo lavoro rifiuta l'intrusione del "prodotto" come oggetto totalizzante, inerte e tirannico insieme. Il lavoro radicalmente liberato dalla menzogna è quello che, paradossalmente, più che produrre qualcosa, toglie ogni ingombro perché l'immagine dell'uomo rimanga vuota sì da farsi pura accoglienza.

Da un lato la Bibbia rende dunque manifesta la duplice alienazione, schiavitù e idolatria, in cui l'uomo si perde per strada, o perché altri si impossessano della sua opera, o perché egli si autoesalta dopo averla prodotta, credendo di veder compiuto il "sarete come Dio" (Gn 3,5), mentre in realtà si è lasciato sfuggire di mano il suo lavoro ed è divenuto povero e nudo. Dall'altro lato la Bibbia indica altresì che una dimensione di umiltà, di libertà e di gratuità deve farsi presente nello stesso oggettivarsi lavorativo dell'uomo, perché egli possa tornare a casa, presso di sé, presso gli altri e presso Dio. Questo tornare a casa nel superamento definitivo dell'alienazione e coinvolgendo l'aspettativa del creato, rimane l'approdo della speranza cristiana (Rom 8,19-25).

3. Manuale-intellettuale

“Per noi la cultura si è concentrata quasi interamente nell'ambito dello spirituale [...]. Le attività culturali si esplicano in campi ben diversi da quello dell'agricoltura, dell'industria, della tecnica, del commercio, in cui si svolge il lavoro di tutti i giorni. Un tempo però proprio l'agricoltura costituiva uno dei fatti fondamentali della cultura; della cultura facevano parte parimenti la costruzione di utensili, il lavoro del fabbro, l'edilizia. La distinzione tra cultura spirituale e lavoro sia manuale sia tecnico-industriale non è certamente fondata sulla concezione biblica del lavoro. Una reale 'umanizzazione del mondo del lavoro' dovrebbe quindi incominciare attribuendo dignità di operazione culturale ad ogni tipo di lavoro umano e smettendo di attribuire un valore inferiore al lavoro fisico [...]. La Bibbia non legittima la sopravvalutazione della cultura spirituale rispetto a quella materiale” (Westermann).

Esiste tuttavia un'eccezione. In epoca tardiva, il Siracide afferma la superiorità dello scriba e della ricerca sapienziale sull'operaio e sulla manualità (Sir 38,24-39,11).

Per quanto isolata, e nascente da una certa autocoscienza aristocratica, la testimonianza del Siracide ci rende attenti a un dato di esperienza e a determinati rischi, di cui la Bibbia si mostra altrove perfettamente consapevole, consentendo di individuare la terza polarità. La storia documenta il peso dello *status* e dei ruoli sociali, la divisione in classi, una gerarchia di valori e di "valere" che l'uomo stabilisce e tende a fissare rigidamente. Egli pensa così anche di razionalizzare la convivenza, o almeno di non turbarla. La Bibbia invita a guardare più a fondo. La polarità manuale-intellettuale non è

per sé negativa. *Tutti non possono fare tutto. Chi ha un talento e chi un altro.* Ma il pericolo che la polarità diventi contrapposizione frontale e sia giocata contro l'uomo ha una radice antica: la logica della rivalità che divide il primo pastore e il primo agricoltore, Abele e Caino, due fratelli (Gn 4,1-16). Nell'ottica della competizione esasperata, l'uomo crede di valere di più se l'altro vale di meno; vede esaltata la sua professione soltanto se quella dell'altro conta di meno. Si generano allora spinte di rivolta; il fratricidio si rinnova. Dal canto suo, il Siracide non assolutizza la satira dei mestieri, ma riconosce l'importanza del lavoro anche contro la pigrizia che rende l'uomo dipendente (Sir 22, 1s; 29,21-28; 33,19-24; 40,28-30). Soprattutto, il suo elogio del saggio va compreso nella mentalità semitica, amante di forti chiaroscuri. Tale elogio celebra in definitiva il primato della sapienza con la sua base religiosa. Al tempo stesso ridimensiona le pretese unilaterali dell'*homo faber* e mette in guardia dall'ingenuo ottimismo della tecnica. Il Siracide propone un uomo più sobrio, ma anche più completo e unificato, contro la dicotomia tra *homo faber* e *homo sapiens*: perché l'*homo faber* non è soltanto *faber* né l'*homo sapiens* soltanto *sapiens*.

Infine, la Bibbia suggerisce come superare la tensione conflittuale che minaccia la polarità manuale-intellettuale: passando dalla logica della rivalità alla scelta difficile della solidarietà e della collaborazione. Ogni uomo col suo lavoro è importante per l'altro, come Paolo afferma riguardo ai differenti carismi dell'unico organismo ecclesiale (Rom 12,3-7; 1 Cor 12,12-17). Anche per la terza polarità il narratore della storia Sacerdotale ha un messaggio da comunicare.

Nel cammino tra il deserto e la terra, Israele è invitato a costruire un santuario mobile, secondo le istruzioni che Mosè ha ricevute da Dio sul monte Sinai (Es 25,1-9; 51, 1-11). Il santuario non è soltanto il luogo dove Dio si farà presente in mezzo al popolo itinerante, ma è anche il simbolo della terra promessa, trasformata dal lavoro d'Israele, se questi attuerà il disegno di Dio. La costruzione del santuario contiene in filigrana il progetto della trasformazione di un cosmo dove Dio possa abitare con l'uomo, e l'uomo viva nella relazione amica col suo simile.

La descrizione dell'impresa compiuta da Israele nel deserto diviene paradigma del compimento del mondo e anticipa il futuro dell'uomo, se l'uomo vuole avere un futuro. Tutti contribuiscono liberamente alla costruzione del santuario, uomini e donne. Una novità stupisce, tra le molte presenti nel racconto: il lavoro femminile è elevato a vera dignità, dal momento che concorre all'edificazione del santuario-cosmo a pieno titolo accanto all'uomo. Sono poi valorizzate le risorse materiali e le doti Culturali di ciascuno. I prodotti del lavoro manuale si incastonano con pari importanza nell'architettura dell'edificio realizzata da artisti dotati di genio e di sapienza (Es 35,4-36,7).

Il teologo Sacerdotale indica in tal modo le condizioni in cui la valenza positiva della polarità manuale-intellettuale può esprimersi: nella continua conversione alla solidarietà che arricchisce la comunità e il singolo, e umanizza la terra. Di conseguenza, egli ricorda l'esigenza di superare la visuale individualistica e spiritualistica. Il lavorare non si riduce alle intenzioni soggettive dell'uomo, indipendentemente dal significato dell'opera

e dal valore rappresentato da un costruire in solidarietà. La partecipazione corale della comunità del deserto al sorgere del santuario-cosmo, dimora di Dio e città dell'uomo, è anche celebrazione (e impegno) del lavoro "come opera oggettiva e collettiva, la quale producendo un determinato ambiente umano riproduce anche il modo di essere spirituale dell'uomo, la sua cultura e i suoi bisogni" (Piana).

4. Lavoro-riposo

La quarta polarità biblica mette in risalto un altro paradosso del lavorare umano, e mostra la via per risolverlo. Nella società antica, inclusa l'israelitica, il lavoro è destinato normalmente a persone più deboli per motivi storico-culturali e giuridici: le donne, gli schiavi e gli stranieri immigrati. Il riposo è privilegio degli uomini liberi e, in genere, dei più forti. Si è notato come la legislazione teologica sabatica intervenga per riequilibrare già le situazioni concrete, e per formare una coscienza idonea a superare nella giustizia ogni discriminazione (2.2.). La Bibbia ha però ancora qualcosa da dire nell'ambito della polarità lavoro-riposo.

La riflessione sapienziale veterotestamentaria tratta del lavoro soprattutto contrapponendo l'elogio dell'alacrità e l'esortazione a essere previdenti, alla condanna dell'inerzia e all'avvertimento sui danni della pigrizia. Il lavoro è anche visto come mezzo per vincere la povertà e l'accattonaggio. Nel contempo, la sapienza israelitica scopre che il lavoro non è tutto nelle mani dell'uomo, ma va coniugato con il riconoscimento del Signore e con la fiducia nella sua benedizione. *Dall'insieme dell'insegnamento dei saggi filtrano due opzioni illegittime, tese a padroneggiare la dialettica lavoro-riposo: il*

parassitismo e la frenesia dell'attività. L'uomo può alterare i propri lineamenti facendo dell'ozio il suo nido, senza godere di vero riposo; ma può anche depauperarsi occupando l'*habitat* della quiete con il fanatismo del lavoro.

Il nuovo equilibrio a cui va ricondotta la polarità lavoro-riposo è indicato principalmente da altri aspetti della legislazione sabatica e dal primo racconto della creazione. "Sei giorni lavorerai, ma nel settimo ti fermerai" (Es 34,21a): qui è racchiusa una vera teologia *in nuce* dell'operosità umana.

La forma letteraria stessa ha anzitutto la funzione di distinguere due momenti relativamente autonomi: il tempo del lavorare e il tempo dell'arrestarsi dal lavoro. Sul tempo dell'uomo è proclamato un grande comandamento, che si articola però in un duplice obbligo. "Sei giorni lavorerai" non è infatti una semplice concessione, ma esprime un dovere. Il lavoro è compito di ogni uomo. Essere operoso non è soltanto legge di natura: si fonda nella parola di Dio. Questa parola rivela inoltre che il lavoro dei sei giorni ha un senso e un valore proprio. L'uomo si costruisce e costruisce la terra nella fezialità. Invece di evadere dal quotidiano, l'uomo si sente chiamato ad assumerlo responsabilmente.

"Ma nel settimo ti fermerai" dichiara l'altro dovere dell'uomo in modo sorprendente, perché più che un "fare" denota un "non fare"; al posto di un'azione sta la sua negazione. La prima forma di essere fedele al compito manifestato dalla parola di Dio consiste nel non lavorare! Su questo segmento ritagliato nel tempo umano può allora inserirsi la ricchezza del settimo giorno. L'uomo accede alla dimensione del riposo come liberazione dal lavoro e come liberazione per la festa. Il

settimo giorno si offre all'uomo perché egli tocchi con immediatezza tutta la gamma della vita: il respirare dalla fatica e il rinfrancarsi nella quiete, il contatto con ciò che non ha prezzo e il rapporto interpersonale, il ricordo di sé, anche per regalarsi qualcosa, e il ricordo di Dio.

La forma letteraria del comandamento sabatico serve però anche a manifestare la correlazione tra il primo e il secondo momento. I sei giorni sono finalizzati al settimo come alla loro sintesi e insieme al loro superamento. Il lavorare umano riceve un senso ulteriore, perché si conclude in un giorno "diverso" che di volta in volta fa gustare qualcosa di una pienezza impagabile e appagante. L'uomo si vede affidato a un ritmo di lavoro e di riposo, in cui il riposo si pone di fronte al lavoro come valore terminale e gerarchizzante. Non si riposa per lavorare di più; si lavora per riposare di più, nel senso qualitativo accennato. Ma la ferialità non si svuota di contenuto: costruisce la strada verso la festività. E la festività non si separa, per custodire da sola i propri valori di espansione della vita, di fruizione del gratuito, di comunione con l'uomo e con Dio, bensì li fa rifluire anche sul tempo feriale, e quindi sul lavoro dell'uomo. Una dimensione ludica e comunionale può così abitare anche nel quotidiano.

Il narratore della storia Sacerdotale proietta il paradigma della settimana fino alle origini del mondo. Dopo aver lavorato creando per sei giorni, Dio porta a compimento la creazione riposando nel settimo giorno; poi lo benedice e lo dichiara santo (Gn 2,2-3). In tal modo Dio rende accessibile all'uomo il dono del suo riposo creativo. Questo avviene perché il Dio della fede biblica condivide con l'uomo e il lavoro e il riposo per condurre la creazione al suo ultimo compi-

mento. Ma è il settimo giorno a coronare l'esistenza. Nel settimo giorno, l'uomo e l'intera creazione sono orientati a vedere Dio stesso.

Indichiamo due conseguenze del messaggio incluso nella teologia biblica del sabato. L'uomo realizza il suo essere creato a immagine di Dio esercitando la signoria sulla terra con il lavoro, ma la maturità dell'immagine risiede nel saper dimostrarsi signore dello stesso lavoro, e ciò tanto più, quanto più si trova esposto alla pretesa tirannica di un'economia di accumulo e di accelerazione come cominciava a verificarsi già in Israele. In secondo luogo, "il senso profondo del lavoro deve essere ricercato attraverso una costante *dialettica fra tempo del lavoro e tempo del non lavoro*, fra liberazione *del* lavoro e liberazione *dal* lavoro" (Piana). Si tratta di riconoscere, da una parte, il valore insostituibile del lavoro per la crescita umana, ma di affermare, dall'altra, che il momento del riposo, della distensione, del culto non è meno essenziale all'umanizzazione dell'uomo.

5. Antico-nuovo: l'orizzonte cristiano

La quinta è una polarità *sui generis*, e decisiva. Assume le precedenti e le rilegge nel confronto tra due comprensioni dell'operosità nascenti dall'esperienza di fede ebraica e da quella cristiana. La polarità antico-nuovo si stabilisce precisamente tra il lavorare umano visto dal profilo dell'Antico e del Nuovo Testamento. Sembrano apparire due mondi contrastanti, con un *ethos* dell'operosità che entra in tensione con un *ethos* diverso. Nell'*ethos* veterotestamentario c'è chi ha identificato come caratteristica la veemente intenzione di plasmare il mondo puntando sulle energie del lavorare. L'*ethos* neotestamentario rovescerebbe

questa prospettiva: l'atteggiamento cristiano avrebbe un suo tratto distintivo precisamente nel rifiuto di occuparsi del dare forma alla terra con l'operosità. Svelandone la radicale relatività e la compromissione con la violenza e l'ingiustizia, quel rifiuto assumerebbe il valore di segno profetico, di scelta non violenta e di annuncio del nuovo futuro del Regno quale puro dono di Dio.

Ma a ben guardare, la situazione non è di rottura ed è nell'insieme molto più differenziata. La storia della salvezza è unitaria; segue una dinamica articolata di continuità, discontinuità e superamento, nell'ambito del rapporto tra promessa e adempimento. Le acquisizioni della riflessione di fede ebraica sul lavoro, accolte dalla coscienza cristiana, vengono ad arricchire un patrimonio comune. Il messaggio che la rivelazione a Israele ha comunicato sul senso profondo dell'operosità umana, rivive nella rivelazione neotestamentaria, dalla predicazione di Gesù all'esortazione apostolica di Paolo. Non si tratta però di un semplice travaso di contenuti. Ora tutta l'operosità umana è trasferita e compresa in un nuovo orizzonte di senso, creato dall'evento escatologico della redenzione. Il nuovo vangelo del lavoro nasce dalla vittoria riportata da Dio sul peccato, la radice di ogni alienazione.

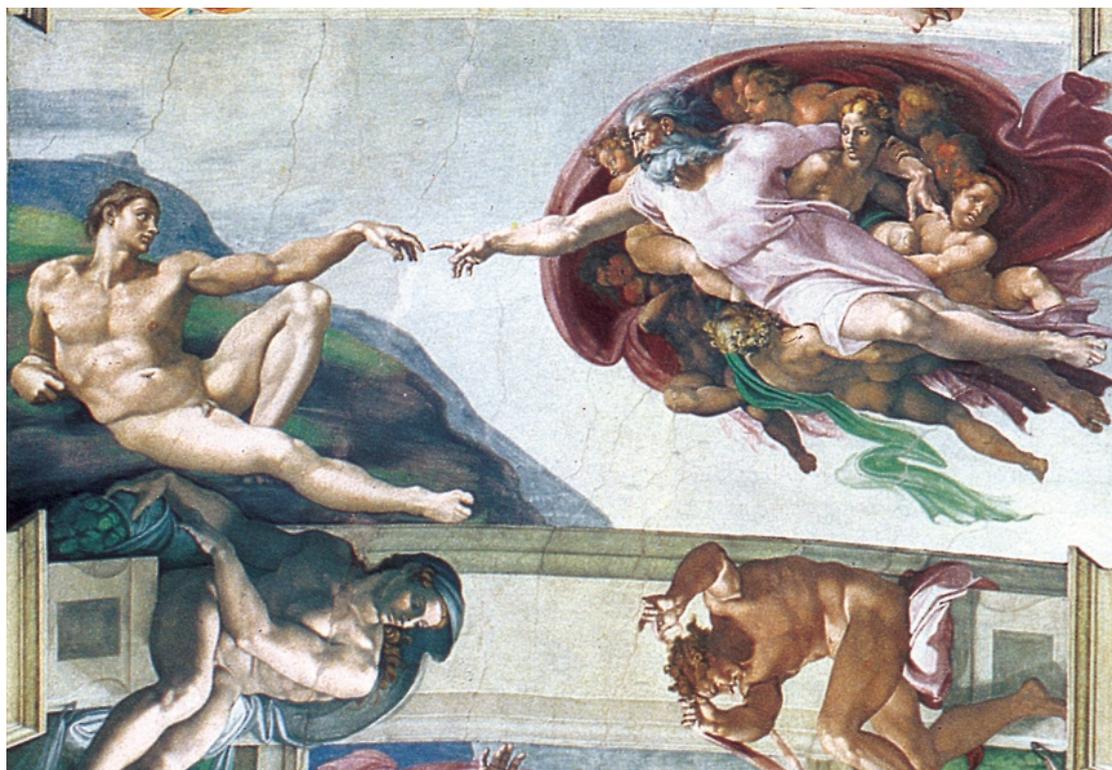
5.1. L'opera di Dio nella prospettiva del Regno

Tutto comincia con la predicazione di Gesù, al cui centro risplende il Regno di Dio. Gesù non parte con l'indicazione di ciò che l'uomo deve fare, bensì con la rivelazione di ciò che Dio, il Padre, ha deciso irrevocabilmente di compiere e già compie. In principio sta dunque una nuova e decisiva attività di Dio. "Il Re-

gno di Dio è vicino" (Mc 1,15) significa che Dio, dal futuro, si fa definitivamente prossimo alla storia per essere l'unico Signore dell'uomo. Ora, l'affermarsi irresistibile della sua sovranità, invece di esprimersi in un dominio coercitivo o in una condanna dell'uomo peccatore, si manifesta paradossalmente nell'offerta incondizionata del perdono. Il Regno di Dio è per Gesù anzitutto il pieno esercizio della misericordia del Padre, l'epifania dell'amore assoluto e assolutamente donato. Questo amore abbraccia l'uomo nella persona di Gesù e nella sua attività di annuncio, di guarigione e di liberazione. Il "lavoro" essenziale di Gesù, dopo gli anni e il lavoro manuale di Nazareth, è comunicare all'uomo la grazia del Regno.

La prima attività richiesta all'uomo consiste allora nell'affidarsi totalmente alla "buona notizia" portata da Gesù e nell'accogliere risolutamente il dono: il Regno di Dio, spiegato come donazione radicale, trasformante e orientante a un futuro di vita, diviene il principio decisivo dell'agire umano. Tutto il resto, quindi anche il lavorare, si subordina alla decisione e alla fedeltà verso il Regno.

Conferma e ci fa penetrare più a fondo questa novità l'osservazione di un singolare fenomeno linguistico. Il lessico dell'operare, segnatamente *érgon* ed *ergázomai*, si dilata per esprimere principalmente l'intervento di Dio in Gesù Cristo, il compito dell'evangelizzazione e la risposta umana al dono divino. Nei vangeli non stanno più in primo piano le opere e i giorni dell'uomo, bensì l'opera per eccellenza, la salvezza compiuta dal Figlio in intima comunione col Padre (Gv 4,34), e un giorno privilegiato, fatto dal Signore, il "primo giorno della settimana" della nuova creazione, il giorno del-



la risurrezione e della manifestazione di Gesù alla comunità dei discepoli (Mt 28,1; Mc 16,2; Lc 24,1; Gv 20,1.19). Con questa opera e in questo giorno Dio fa nuove tutte le cose. La storia della salvezza, inaugurata dalla prima settimana creativa, tocca il culmine nella seconda e ultima grande settimana creativa di Dio, che apre l'era della trasformazione finale dell'uomo e del cosmo. Il lavoro e il riposo originari del Creatore sono esplicitamente rievocati nella rilettura neotestamentaria del lavoro e del riposo escatologici di Dio. Il Dio manifestato a Israele crea e continua a creare. Lo stesso Dio, pienamente svelatosi nel suo mistero trinitario, si fa presente alla storia per ricrearla.

“Il Padre mio opera sempre e anch'io opero”, risponde Gesù a chi lo perseguita perché guarisce l'uomo in giorno di

sabato (Gv 5,16s.). E non si tratta di un'opera facile, bensì di un'attività che costa, perché comporta il dono che il Padre fa del Figlio unico al mondo (Gv 3,16; Rom 8,32), e comporta l'estenuazione e l'annientamento del Figlio, dall'incarnazione alla stanchezza del viaggio sperimentata al pozzo di Sichar (Gv 4,6), alla morte di croce (Fil 2,6-8). Si fa luce un accostamento significativo fra il primo e l'ultimo “lavoro” divino, realizzando il mistero del settimo giorno quale “segno perenne”, materiato di promessa e adempimento, della relazione tra Dio e l'uomo. In una motivazione del riposo sabatico appare un ardito antropomorfismo: “il Signore in sei giorni ha fatto il cielo e la terra, ma nel settimo ha cessato e si è riposato” (Es 31,17). “Si è riposato” suona alla lettera “ha respirato”, come per tirare un sospiro di sollievo,

perché tutta l'opera, quanto è necessario per l'uomo, è compiuto. Ora Dio "può" riposarsi, anzi deve riposarsi, perché si è come esaurito nella sua attività creatrice. Ma molto resta ancora da fare: la nuova creazione. Essa nasce da un'estrema fatica e da un ultimo dono: l' "esaurimento" del Crocifisso e l'effusione dello Spirito. "Dopo aver ricevuto l'aceto, Gesù disse: 'È compiuto', e chinato il capo spirò donando lo Spirito" (Gv 19,30).

Perciò, di fronte a quest'opera di Dio, il lavoro prioritario che Paolo vede iscriversi nella sua esistenza convertita è il compito dell'evangelizzazione e della gestazione di comunità cristiane, primizia dell'umanità nuova. Non certo a caso, nelle sue lettere il lessico caratterizzante la prima polarità del lavoro (1.) è trasposto a significare soprattutto il lavoro apostolico, con l'aspetto di attività eminentemente costruttiva, e gratificante anche per l'evangelizzatore, intimamente fuso con l'altro aspetto di fatica affrontata per amore del Cristo e delle comunità. All'opera di Dio l'uomo è chiamato a rispondere con un'opera fondamentale, che precede e alimenta ogni altra attività: la fede. In un contesto che evoca chiaramente l'esperienza e l'esigenza umane del lavoro per il sostentamento, viste attraverso la vicenda di Israele, il Gesù giovanneo indica la vera e nuova sponda da raggiungere, attraverso e al di là del segno dei pani: "Procuratevi non il cibo che perisce, ma quello che dura per la vita eterna, e che il Figlio dell'uomo vi darà"... Gli dissero allora: *'Che cosa dobbiamo fare per compiere le opere di Dio?'*. Gesù rispose: *'Questa è l'opera di Dio: credere in colui che egli ha mandato'* (Gv 6,27-29). La fede si autentica nell'amore fraterno (1Gv 3,23; 4,7-21), un amore che trova nel Cristo la sua sorgente e la

sua misura (Gv 13,34), e che lo Spirito riversa nel cuore del credente (Rom 5,5). La seconda creazione vince il peccato donando all'uomo un "cuore nuovo". È allora dalla presenza di tale dono e dalle possibilità in esso racchiuse che il vangelo cristiano invita a reinterpretare, assumere e portare a nuovo compimento anche il messaggio veterotestamentario sull'operosità umana.

L'uomo intero diviene una creatura nuova (2Cor 5,17), rinasce dall'alto, dal soffio dello Spirito (Gv 3,3-8), e riceve quindi la capacità di comprendere e vivere in modo nuovo anche il compito umano - ora con piena legittimità e serietà: cristiano - del lavoro. Le rare parole che il Nuovo Testamento dedica al lavoro non significano dunque il suo deprezzamento, ma vanno spiegate in contrappunto con le altre parole che, svelando l'unica cosa necessaria per l'uomo (Lc 10,38-42), indicano l'ulteriorità di senso destinate a riversarsi anche sull'operosità umana.

5.2. Per una teologia del lavoro nella prospettiva del Regno

La teologia del lavoro può essere rifondata seguendo alcune traiettorie, ciascuna delle quali si pone in tensione feconda con le altre, mentre tutte sono volte progettualmente ad armonizzarsi nel discernimento esistenziale, riferito alle situazioni concrete, della coscienza cristiana adulta, per essere riproposte nel dialogo con l'uomo. Ne indichiamo tre.

La prima orienta all'accettazione matura del carattere relativo del lavoro in rapporto al Regno di Dio quale realtà ultima. L'esperienza umana già percepisce che ogni impresa di trasformazione del mondo oggi c'è e domani può essere distrutta; basta un niente per dissolvere un og-

getto come un'intera civiltà. Soltanto il Regno mostra e reca il volto dell'avvenire che non passa perché, garantito dall'impegno sovrano di Dio in favore dell'uomo, significa libertà definitiva e piena trasparenza dell'amore. In una pagina famosa, Gesù invita gli uditori del vangelo a non affannarsi per la disponibilità del cibo e del vestito di domani, bensì ad impegnarsi perché il Regno divenga la prima istanza della loro vita e abbia la priorità nei loro progetti di configurazione del futuro (Mt 6,25-34; Lc 12,22-31). I due obiettivi destinati a passare in secondo piano non sono scelti a caso. Essi infatti corrispondono al bisogno primario del nutrimento e all'esigenza più specificamente culturale e sociale, compendiata dalla simbolica del vestito. Tali obiettivi esprimono inoltre i mezzi che l'uomo sente più immediati e urgenti per dare sicurezza al suo futuro.

Sarebbe però errato dedurre dalla pagina evangelica la proibizione di qualsiasi impegno per il futuro e la legittimazione dell'inerzia. Si tratta invece di porre gli accenti giusti e di trovare nuovi equilibri. Gli obiettivi emblematici del lavoro, e i mezzi per garantirsi un'esistenza umana, non devono entrare in collisione con la ricerca del Regno né ostacolare il completo affidarsi alla parola del perdono liberante. A chi teme che ciò comprometta il proprio futuro materiale e culturale, Gesù anzitutto ricorda la cura che il Creatore dimostra per le sue creature. Poi Gesù va oltre, intensificando e specificando la figura di Dio: Egli è colui che a maggior ragione si preoccupa della vita dell'uomo, perché non soltanto come Creatore ma soprattutto come Padre gli viene incontro dal futuro.

In questa luce, la relatività del lavoro si coglie anche in rapporto all'uomo. Già la

sapienza umana e il messaggio veterotestamentario scoprono che *il lavoro non esaurisce le virtualità e i desideri dell'uomo; non può quindi totalizzarlo per sé*. I beni che produce non sono in grado di costruirgli il futuro nel modo con cui egli lo intuisce, lo cerca e lo attende. Il futuro autenticamente desiderato e degno dell'uomo non coincide infatti con la semplice sopravvivenza né con l'agiatezza materiale. È un futuro non di genere quantitativo ma qualitativo: un'esistenza piena e pienamente salvata. Eppure, ciò a cui veramente aspira la cura umana del futuro è continuamente messo in scacco dall'oscurità e dal timore che avvolgono lo stesso futuro, e che soltanto illusoriamente sono padroneggiabili con il lavoro e le cose accumulate in garanzia. Si forma così un circolo chiuso. L'incertezza del domani, in quanto dimensione esistenziale, domina l'uomo e lo costringe a lavorare mediante il *merimnân*, il preoccuparsi ansioso, coartando l'ampiezza del desiderio; a sua volta, il lavorare sotto l'urgenza del *merimnân* non fa che procrastinare la medesima incertezza, senza risolverla in radice, senza disattivare la pressione dell'angoscia e senza liberare il desiderio. A tali aspetti della relatività del lavoro il Regno conferisce una diversa prospettiva. Il Regno è infatti annuncio teologico e insieme progetto di efficacia antropologica. Offre all'uomo una nuova autocomprensione. Nella pagina evangelica, Gesù presenta il Regno come il radicale prendersi cura, da parte di Dio, non di un futuro qualsiasi dell'uomo né soltanto della sua salvezza spirituale, bensì di tutto l'uomo e del suo futuro in senso completo.

E questo libera l'uomo dall'insicurezza e dall'angoscia di fronte al domani. Certo, l'uomo non è sottratto magicamente al

lavoro né a qualsiasi cura materiale. Se però consente che l'azione di Dio divenga l'impulso decisivo della sua storia, scopre la genuina immagine di sé e si atteggiava rispetto al lavoro con nuova coerenza. La relatività del lavoro si coglie poi in rapporto all'indigenza e alla precarietà dell'uomo, e alle conseguenze del peccato, le quali non sono abolite come d'incanto. Il lavoro rimane nel suo aspetto di necessità, insieme al momento di creatività e autorealizzazione. L'uomo che lavora continua ad essere esposto a molteplici alienazioni, mentre riceve ogni giorno l'opportunità di liberarsi e di liberare. *Il lavoro resta luogo di patimento, di pianto e di grido, che possono tuttavia essere assunti come purificazione cosciente del proprio e dell'altrui peccato*, e possono essere redenti dalla grazia del Crocifisso. La relatività del lavoro si coglie infine in rapporto alla città futura, non costruita da mano d'uomo. I beni di questo mondo che passa (1Cor 7,29-31) potranno preparare l'ingresso in questa città se trasformati in strumenti di amore e di condivisione, se saranno cioè seminati nell'*humus* della carità, (che è) l'altra grandezza che "non avrà mai fine" (1Cor 13,8).

La seconda traiettoria spinge a riconoscere il valore del lavoro e la nobiltà di ogni lavoro, riconsegnato al suo statuto di secolarità (contro qualsiasi evasione mitologica) e al campo dell'etica (contro le manipolazioni dell'ingiustizia). Nel discorso già ricordato, Gesù responsabilizza al massimo il credente, invece di esonerarlo dal suo compito nel mondo. Affidarsi al Regno comporta un impegno attivo, sottolineato da "cercate continuamente" il Regno del Padre (Lc 12,31; Mt 6,33). E l'orientamento al Regno non è effettivo né completo se non si rivolge al-

la storia. Il radicale prendersi cura, da parte di Dio, dell'uomo e di un avvenire degno dell'uomo, rende possibile e insieme esige che chi accoglie il Regno si prenda cura a sua volta in modo radicale del fratello e della terra.

Compito umano e cristiano, "lavorare con le proprie mani" è un imperativo che Paolo richiama per tutti i credenti (1Tes 4,11), ma specialmente, "nel nome del Signore nostro Gesù Cristo", per chi rimane inerte e sconvolge la convivenza perché è preso dalla febbre dell'apocalisse; l'ammonimento apostolico è autenticato dall'esempio stesso di Paolo (2Tes 3,6-12), il quale si fa un vanto di avere scelto un lavoro manuale per non pesare su nessuno e per non compromettere minimamente la gratuità del Vangelo (1Tes 1,9; 1Cor 4,12; 9,7-18). L'attesa della parusia del Signore, anziché distogliere il cristiano dalla sua attività nel mondo, lo rimanda al suo dovere con maggiore urgenza, perché vale ancor più - nella nuova serietà conferita al lavoro dal messaggio di salvezza - il principio "chi non vuol lavorare, neppure mangi" (2Tes 3,10). La validità affermata dal vangelo per l'operosità umana si profila anche come impegno per la liberazione del lavoro e dell'uomo che lavora. In questa prospettiva si colloca la voce neotestamentaria che riprende la protesta dei profeti d'Israele: "Ecco, il salario da voi defraudato ai lavoratori che hanno mietuto la vostra terra grida; i lamenti dei mietitori sono giunti alle orecchie del Signore degli eserciti" (Giac 5,4). E, nel segno del positivo, si affianca l'appello ai credenti di lavorare con un'apertura di gratuità, per provvedere a se stessi ma anche a chi si trova in necessità (Ef 4,28). Infine, dalla lettura delle opere di misericordia e delle situazioni di indi-

genza, descritte nella scena del giudizio finale (Mt 25,31-46), si scopre qualcosa che è bene puntualizzare. L'amore su cui il Figlio dell'uomo pronuncerà la sua sentenza irrevocabile, esprime un atteggiamento unitario di promozione completa dell'altro, a partire dagli ultimi. Il lavoro animato dall'amore consiste nel mettere il fratello in condizione di soddisfare i bisogni primari (cibo e acqua) e godere dei diritti essenziali (una terra; un vestito, cioè una dignità sociale; la liberazione dalla malattie e dalla schiavitù), il che equivale a operare per la liberazione dell'uomo e del lavoro. Per uno dei paradossi ineffabili del vangelo, questa liberazione dell'altro si trasforma in liberazione finale di chi ha amato l'altro in questo modo.

La terza direttrice su cui può avanzare una teologia del lavoro ispirata dal Nuovo Testamento è insieme comprensiva e proiettiva. Tende a una superiore sintesi che valorizza le precedenti traiettorie, mentre le apre completamente verso il futuro che Dio si riserva come ultimo dono. L'evento della salvezza si comunica non a un segmento bensì alla totalità dell'uomo nel mondo, e la fede e l'amore qualificano dal centro del cuore-coscienza il cristiano e la comunità. Per questo, il lavoro umano accede a una dimensione nuova, veramente "donata", tanto inattesa quanto non guadagnata dagli sforzi creaturali. L'amore perdonante e liberante di Dio, che lo Spirito del Risorto rende presente e attivo nella storia, partecipa all'operosità umana il carattere di evento che è proprio del Regno. Le opere e i giorni dell'uomo sono pervasi da un dinamismo "sacramentale"; anticipano la grazia pasquale del Cristo senza mai catturarla, perché è questa grazia che li eleva a evento, eppure realmente costrui-

scono il Regno, perché la stessa grazia li sottrae alla caducità. In Cristo, infatti, l'uomo e la creazione ritrovano il loro volto originario e scoprono il loro volto definitivo. E lo Spirito di Cristo, che agisce nel tempo per la venuta del Regno, rendendo l'uomo una creatura nuova, rende anche il suo lavorare un gesto che appartiene alla nuova creazione.

Nello stesso tempo, lo Spirito di Cristo dilata l'uomo, il suo lavorare e la creazione in un'immensa attesa della definitiva libertà (Rom 8,19-27), quando Dio concederà la sua presenza in pura gratuità, quale ultimo Dono e ultimo Donante. *L'uomo chiamato alla trasformazione del cosmo e alla costruzione del Regno deve saper arrestarsi per dare spazio al silenzio e alla contemplazione*, e lasciare che il suo lavoro entri in tensione feconda con la festa. Questo è uno dei principali significati del Gesù orante ricordato dai vangeli nel centro dell'attività evangelizzatrice. Il Regno viene anche e soprattutto così. L'orizzonte cristiano accoglie il messaggio dell'Antico Testamento, ora soprattutto il mistero del "settimo giorno". Resta soltanto da ricordare che, per la Chiesa nascente, il sabato ebraico, se muore come lettera e istituzione, risorge come spirito e profezia nel "primo giorno della settimana": e non tanto perché i valori del sabato sono riassunti dalla domenica dei cristiani, quanto piuttosto perché settimo giorno della creazione e primo giorno della nuova creazione sono ricapitolati nel Cristo, venendo a scandire, come Vangelo, un tempo dell'uomo e del suo lavorare in cui è possibile il superamento delle lacerazioni e la scoperta dell'identità dell'*homo laborem exercens*: l'essere chiamato alla fruizione della festa di Dio che è la festa dell'uomo.

La nuova normativa sul mercato del lavoro: opportunità e rischi

di Tiziano Treu*

Le mutate condizioni del mercato del lavoro e, soprattutto, le nuove forme di occupazione, caratterizzate da un sempre più accentuato grado di flessibilità, quando non anche di precarietà, sono state oggetto negli ultimi anni di vari interventi legislativi.

Il più recente è la *Legge 14 febbraio 2003, n. 30, Delega al Governo in materia di occupazione e mercato del lavoro*, e il suo decreto applicativo, il *Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30*¹.

L'iter formativo di questa nuova legge e del suo decreto applicativo è stato lungo e controverso. Le controversie hanno riguardato anzitutto il metodo, perché tale normativa è stata approvata a seguito di una concertazione «monca» che ha portato a un accordo siglato per parte sindacale da CISL e UIL e contrastato dalla CGIL.

Si è trattato di una rottura dell'unità sindacale che ha pochissimi precedenti nella nostra storia recente e che ha creato forti tensioni sociali. Il fatto che da parte sindacale si cerchi ora di porre rimedio a tale rottura è positivo, anche perché potrà facilitare l'applicazione della nuova normativa che opportunamente rinvia per molti aspetti alla contrattazione collettiva.

La nuova legge è stata ed è controversa non solo per il metodo ma anche per i suoi contenuti, soprattutto per quelle parti che introducono nel nostro ordinamento molti nuovi contratti di lavoro «flessibile»: il contratto a progetto, il contratto a chiamata, la somministrazione di lavoro, il lavoro accessorio, il lavoro condiviso². Va inoltre ricordato che resta ancora sospesa l'approvazione del punto più contrastato di tutta la proposta governativa: quello che intende modificare l'art. 18 dello *Statuto dei diritti dei lavo-*

* *Senatore della Repubblica, membro della 11ª Commissione permanente Lavoro, Previdenza sociale, e del Comitato di controllo degli enti gestori di previdenza e assistenza sociale; professore di Diritto del lavoro nell'Università Cattolica di Milano. In passato il prof. Treu era stato Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale nel Governo Dini, 1995-1996 (XII legislatura) e poi nel Governo Prodi, 1996-1998 (XIII legislatura).* [N.d.R.]

¹ Le deleghe al Governo in materia di occupazione e mercato del lavoro, elencate nella legge n. 30/2003, e attuate dal decreto legislativo n. 276/2003, sono le seguenti: 1) revisione della disciplina dei servizi pubblici e privati per l'impiego, nonché in materia di intermediazione e interposizione privata nella somministrazione di lavoro; 2) riordino dei contratti a contenuto formativo e di tirocinio; 3) riforma della disciplina del lavoro a tempo parziale; 4) disciplina delle tipologie di lavoro a chiamata, temporaneo, coordinato e continuativo, occasionale, accessorio e a prestazioni ripartite; 5) certificazione dei rapporti di lavoro; 6) razionalizzazione delle funzioni ispettive in materia di previdenza sociale e di lavoro. [N.d.R.]

² Questi termini, e altri analoghi che compaiono nel seguito dell'articolo, sono illustrati in parte nel glossario, elaborato a cura della nostra Redazione, alle pp. 24-25, in parte nel testo stesso. [N.d.R.]

ratori riguardante la tutela del lavoratore in caso di licenziamento individuale ingiustificato, che cioè vuole applicare il risarcimento del danno, invece della reintegrazione nel posto di lavoro, per i lavoratori neo assunti da piccole aziende, qualora con le nuove assunzioni si superasse il limite di 15 dipendenti (quello attualmente decisivo per applicare la reintegrazione). Questa parte della proposta governativa è stata stralciata dall'originario disegno di legge, ora diventato legge n. 30/2003, proprio per il suo carattere altamente conflittuale; ed è parte di un nuovo ddl, n. 848 *bis*, ancora in discussione al Senato³.

Il giudizio sulle norme relative a queste forme di lavoro deve essere, a mio avviso, articolato. Alcune introducono modifiche che perfezionano quelle introdotte nella precedente legislatura (*Legge 24 giugno 1997, n. 196, Norme in materia di promozione dell'occupazione*) e che possono essere utili a migliorare il funzionamento del mercato del lavoro. Altre sono in netta discontinuità rispetto alla legislazione precedente e introducono nel sistema ulteriori flessibilità di dubbia utilità e potenzialmente pericolose.

1. Modifiche del *part-time*

Nel primo gruppo di norme rientrano le disposizioni sul *part-time* (art. 46 del d. lgs. n. 276/2003) che rendono più facile il ricorso a questa forma di lavoro subordinato da parte dei datori di lavoro, sia tramite l'agevolazione del lavoro supplementare nel c.d. *part-time* orizzontale, sia tramite l'agevolazione della possibilità di spostare la collocazione tempora-

le della prestazione nel c.d. *part-time* verticale (c.d. clausole elastiche o flessibili). Viene data rilevanza al contratto individuale che, in assenza di accordo collettivo, può stabilire i casi e le modalità di liceità delle predette clausole (con l'assistenza, però, delle organizzazioni sindacali).

Queste innovazioni possono facilitare il ricorso al lavoro *part-time* che è già cresciuto, sia pure lentamente, negli ultimi anni (dal 5% del 1997 al 10% circa) e che può corrispondere a bisogni effettivi sia delle aziende sia dei lavoratori.

Se ben gestita si tratta di una flessibilità «buona». Rilevo peraltro che gli ostacoli alla diffusione del *part-time* non sono stati finora solo normativi ma anche culturali e organizzativi. Il *part-time* rappresenta un modo diverso di lavorare dal punto di vista della vita personale e familiare, ma anche per la vita aziendale. Per questo i responsabili aziendali delle risorse umane dovranno ripensare non pochi aspetti della loro organizzazione e del loro stesso mestiere per attrezzarsi a una normale gestione di lavoratori a tempo parziale e, più in generale, per gestire le «diversità» (intendendosi per diversità non solo quelle giuridiche, ma anche quelle personali e familiari).

2. Innovazioni circa l'apprendistato

Altre norme della legge contengono sviluppi di istituti già noti, come l'apprendistato. Viene accolta l'idea dell'apprendistato «diversificato», e si prevedono (art. 47 del d. lgs. n. 276) tre diverse tipologie: contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istru-

³ Lo stralcio, divenuto il ddl *Delega al Governo in materia di incentivi alla occupazione, di ammortizzatori sociali, di misure sperimentali a sostegno dell'occupazione regolare e delle assunzioni a tempo indeterminato, nonché di arbitrato nelle controversie individuali di lavoro*, Atto Senato n. 848 *bis*, assegnato alla 11ª Commissione permanente Lavoro, Previdenza sociale il 19 giugno 2002, al 26 novembre 2003 era ancora all'esame della Commissione. [N.d.R.]

zione e formazione; contratto di apprendistato professionalizzante (per il conseguimento di una qualifica attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale); contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione. La tripartizione presenta il rischio di complicazioni che si potevano evitare. Ritengo opportuno il rinvio alla legislazione regionale per la definizione degli aspetti formativi del contratto. Comunque anche qui l'effettiva portata dell'innovazione dipenderà dalla prassi applicativa aziendale, oltre che dalla normativa regionale.

Guardando l'esperienza precedente, ritengo critico l'aspetto delle modalità e dei contenuti formativi dell'apprendistato. L'apprendistato deve costituire un vero canale formativo alternativo, in grado non solo di realizzare un inserimento qualificato nel mondo del lavoro, ma anche di permettere una (eventuale) continuazione o ripresa del processo scolastico, con il riconoscimento dei risultati ottenuti (crediti formativi, ecc.), come avviene in altri Paesi.

Siamo tutti convinti a parole della necessità di rafforzare la transizione tra scuola e lavoro e di usare forme di apprendimento innovative che integrino saperi teorici e pratici, ma non abbiamo ancora dato seguito a queste convinzioni, al di là di buone pratiche isolate. Persistono diffuse miopie da parte delle aziende e resistenze da parte degli stessi lavoratori: entrambe sono spesso alimentate dalla scarsa capacità attrattiva della formazione offerta dalle istituzioni a ciò destinate e dalla lontananza fra queste e il mondo degli utenti.

Concordo sulla necessità di non svalutare la formazione interna all'azienda; ma non

possiamo essere soddisfatti di pratiche che la riducono a un mero affiancamento alla formazione esterna. In ogni caso formazione interna e formazione esterna dovranno essere intensificate, perché i loro livelli quantitativi oltre che qualitativi sono largamente al di sotto degli *standard* europei. Inoltre la qualità della formazione, nel contratto di apprendistato come nel corso della vita, dovrà essere sempre di più sostenuta da pratiche di certificazione riconosciute e diffuse.

Il contratto di inserimento sostituisce il vecchio contratto di formazione-lavoro, divenuto impraticabile per una prescrizione della Unione Europea. Esso appare utile come strumento per favorire l'entrata nel mercato del lavoro di soggetti in difficoltà occupazionale come quelli indicati all'art. 54 del d. lgs. n. 276 (disoccupati di lunga durata, anziani, donne in zone depresse), per i quali è necessaria un'incentivazione economica e sarebbe indispensabile anche una integrazione formativa. I miei dubbi riguardano l'utilità di prevedere una forma di contratto di inserimento per soggetti «normali», per i quali i progetti individuali di inserimento si riducono a una foglia di fico e la cui unica peculiarità è la riduzione dei livelli di inquadramento (cioè dei costi).

3. Superamento del lavoro interinale: la «somministrazione di lavoro»

La somministrazione di lavoro (o *staff leasing*), tramite agenzie di intermediazione fra imprese e lavoratori, sostituisce integralmente il lavoro interinale, introdotto nella scorsa legislatura con la citata legge n. 196/1997 e che si è largamente diffuso (oltre 800.000 lavoratori interessati nel corso del 2002).

La novità è che ora la somministrazione può essere non solo a termine, come nel

caso del lavoro interinale, ma anche a tempo indeterminato. Ciò non cambia la struttura del rapporto, ma rende particolarmente delicato l'uso dello strumento, che realizza una separazione stabile e non solo eccezionale fra il datore di lavoro formale (l'agenzia di intermediazione) e il fruitore sostanziale del lavoro (l'impresa utilizzatrice).

Il rischio è di destrutturare ulteriormente il lavoro e di deresponsabilizzare le imprese che «esternalizzano» in questo modo parte della loro manodopera e la stessa funzione di gestione del personale. Qui come per altre parti della normativa saranno decisive le modalità applicative affidate alla contrattazione collettiva: tanto più che spetta ad essa determinare gli ambiti di attività ove si può ricorrere a tale forma e i limiti numerici del suo utilizzo.

È particolarmente importante la qualità dei soggetti che verranno autorizzati a operare sul mercato del lavoro. Una delle ragioni del buon funzionamento del lavoro interinale è stata la rigorosa selezione delle agenzie di lavoro interinale. Una selezione rigorosa è ancor più necessaria oggi che nel mercato del lavoro vengono ammessi a operare soggetti diversi per svolgere potenzialmente tutte le funzioni di ausilio e intermediazione sul mercato. Dubito peraltro che assisteremo a un utilizzo diffuso della somministrazione di lavoro, soprattutto a tempo indeterminato, perché risulterà costosa per gli utenti, anche in ragione della possibile concorrenza con gli appalti di servizi, specialmente nei settori dove la distinzione tra appalto di servizio e somministrazione di lavoro è molto sottile in linea di principio, o in quelli dove essa è largamente superata da pratiche disinvolute o illegali. Tale rischio è aumentato dal fatto che la

somministrazione di lavoro a tempo indeterminato riguarderà in primo luogo fasce di manodopera poco qualificata, per le quali la concorrenza degli appalti di servizi è più agevole.

Meno frequente mi sembra possa essere il ricorso alla somministrazione a tempo indeterminato per l'utilizzo di manodopera professionalizzata, di cui l'azienda difficilmente vorrà perdere il controllo. Qui più che mai i responsabili delle risorse umane dovrebbero valutare le effettive convenienze di un simile strumento: perché i pro e i contro di scelte simili possono non essere immediatamente evidenti.

4. Il lavoro a chiamata o intermittente

Una forma particolarmente controversa è il lavoro a chiamata o intermittente (art. 33 del d. lgs. n. 276), con cui il lavoratore si mette a disposizione di un datore di lavoro, che lo può chiamare per svolgere la prestazione lavorativa in modo discontinuo e a seconda delle proprie esigenze, con il solo limite di un preavviso minimo (un giorno, o il maggiore termine previsto dal contratto individuale). Se il lavoratore si impegna a rispondere alla chiamata ha diritto a una «indennità di disponibilità»; se invece non si obbliga a rispondere, percepisce solo il compenso per il lavoro eventualmente prestato.

Ho comunque il dubbio che una forma così precaria di lavoro risponderà agli interessi delle imprese, che hanno bisogno di manodopera fidelizzata e adeguatamente formata e non di lavoratori «saltuari» del tutto slegati dal contesto lavorativo e aziendale. Dubito altresì che sarà usata e largamente accettata dagli stessi lavoratori. Ammesso che interessi di questo genere esistano, possono riguardare, secondo me, segmenti circoscritti di attività e gruppi limitati di sog-

getti: anche qui sarà utile un monitoraggio sistematico dell'andamento di tale forma di lavoro.

5. Il lavoro a progetto

L'innovazione che ha attirato maggiore interesse è quella del lavoro a progetto introdotto al posto della collaborazione coordinata e continuativa. Ridefinire e deflazionare il contratto di collaborazione coordinata e continuativa è una necessità ampiamente riconosciuta. Com'è noto, i rapporti così definiti comprendono forme di lavoro molto diverse. Una quota dei 2.400.000 collaboratori coordinati attualmente iscritti alla Gestione separata dell'INPS è in realtà costituita da lavoratori subordinati veri e propri, che già con l'attuale normativa potrebbero essere «smascherati» se solo venissero intercettati dagli ispettori del lavoro o portati in giudizio. Un'altra quota è costituita da lavoratori autonomi con professionalità tali che ne giustificano l'autonomia anche economica. Per loro ci sono già le scarse norme del lavoro autonomo. Il gruppo più critico è quello «intermedio», che comprende lavoratori con un relativo grado di autonomia nello svolgimento della loro prestazione, ma economicamente dipendenti (non uso a caso questa definizione, che è stata elaborata in ambito europeo e accolta nel progetto di *Carta dei diritti dei lavoratori e delle lavoratrici*)⁴.

Ho seri dubbi sull'effetto che avrà la nuova normativa circa la sorte di questi diversi tipi di collaborazione. Credo poco probabile che si trasformino tutti in rapporti di lavoro subordinato. L'aver stabilito la necessità di un progetto può esse-

re un utile elemento di chiarificazione, ma non potrà avere efficacia taumaturgica. Anzi è persino dubbio sul piano del diritto che la mera mancanza di un termine e quindi di un progetto possa legittimare la conversione automatica di un rapporto che abbia caratteristiche di autonomia sostanziale in rapporto di lavoro subordinato. La scelta di limitare l'uso del tipo di collaborazione alla sua configurazione a termine è di dubbia utilità e coerenza. Esistono rapporti di collaborazione effettivi che durano nel tempo senza che ciò sia segno di frode o di sfruttamento del lavoratore. Questa osservazione deve valere a maggior ragione ora che il legislatore definisce i contratti a progetto come forme di lavoro autonomo.

I dubbi sulle sorti di questi rapporti sono legittimi, anche in ragione delle letture della nozione di «progetto» che saranno offerte dalla giurisprudenza e dalla prassi applicativa. In molti casi sarà agevole eludere le nuove norme mediante un semplice cambio di etichetta, continuando cioè il precedente rapporto con l'aggiunta di qualche progetto più o meno generico. In altri casi ci sarà il rischio che alcuni soggetti trovino conveniente emigrare verso tipologie contrattuali più agevoli (come l'associazione in partecipazione) o entrare nel mondo purtroppo vasto del sommerso.

L'unico provvedimento strutturale che può ridurre il rischio di un uso distorto dei contratti di collaborazione coordinata e continuativa è l'avvicinamento progressivo dei contributi sociali tra i vari tipi di lavoro (autonomo e subordinato); in questa direzione si stanno orientando proposte di riforma, anche in sede parlamentare.

⁴ Si tratta di un disegno di legge, tra i cui firmatari è l'autore di questo articolo: Atto Senato n. 1872, del 4 dicembre 2002.

Meno controversa è l'introduzione del lavoro accessorio, che riguarda prestazioni di dimensione ridotta con carattere di occasionalità, che non configurano un rapporto di lavoro in senso proprio. Esperienze del genere sono riprese da altri Paesi europei dove hanno dato una prova positiva.

6. Riorganizzazione dei servizi pubblici e privati per l'impiego

Una parte importante, a mio avviso la più rilevante della legge n. 30, è quella dedicata a riorganizzare i servizi, pubblici e privati, per l'impiego. Il funzionamento del nostro mercato del lavoro potrà migliorare più che per la moltiplicazione dei contratti flessibili, per la funzionalità dei servizi per l'impiego, per la formazione continua, oltre che, in generale, in virtù di politiche economiche capaci di sostenere uno sviluppo duraturo e del potenziamento dei servizi alle persone e alle famiglie che sono necessari per alzare il tasso di occupazione dei settori ora meno attivi, in particolare le donne e gli anziani.

La parte della normativa riguardante i servizi sul mercato del lavoro è quella che si pone in continuità con le innovazioni introdotte nella scorsa legislatura. Com'è noto, la continuità favorisce le possibilità di una efficace attuazione delle norme: il che è particolarmente necessario per questo tipo di normativa. Il successo di questi provvedimenti dunque dipenderà da fatti organizzativi istituzionali che siano finalmente in grado di migliorare i servizi resi sia da parte di operatori privati sia da parte dei servizi pubblici per l'impiego. La responsabilità maggiore di questa attuazione è affidata ormai alle Regioni e alle Province.

La realizzazione di un sistema efficiente

di servizi per l'impiego dipenderà anche dall'esito di una importante sfida organizzativa, che finora non è stata vinta, riguardante la messa a punto di un sistema informativo sulla domanda e offerta di lavoro e della nuova «borsa continua del lavoro». Tale sfida richiede un grande impegno di rilevazione, in collaborazione tra privato e pubblico, diretto ad accertare non tanto le qualifiche tradizionali usate negli inquadramenti burocratici e spesso anche contrattuali dei lavoratori, ma le competenze individuali e i bisogni effettivi di professionalità espressi, spesso inconsapevolmente, dalle aziende.

Sarà inoltre necessario costruire un sistema di incentivi all'occupazione rispondenti alle esigenze dei vari mercati del lavoro e gruppi di lavoratori e, soprattutto, realizzare efficaci politiche formative. Proprio la formazione, come ci suggerisce anche l'Unione Europea, costruisce uno dei pilastri su cui deve basarsi una moderna politica del lavoro. La formazione continua deve essere ampliata e valorizzata, in quanto costituisce il sostegno necessario alla persona del lavoratore per fronteggiare la variabilità e la flessibilità delle condizioni di lavoro e l'alimento essenziale della professionalità individuale, che oggi più che mai è esposta all'obsolescenza derivante dalla rapidità dei processi di innovazione tecnologica e organizzativa.

7. Aspetti critici dei nuovi tipi di lavoro flessibile

Dicevo all'inizio che le norme della legge n. 30 presentano opportunità e rischi diversi.

La pratica applicativa — da monitorare, come dicevo, in modo sistematico — dimostrerà se c'era effettivamente bisogno di aumentare le forme di flessibilità in en-

trata nel mercato del lavoro o se invece, come ritengo, sarebbe stato più opportuno rispondere alle esigenze delle imprese di avere una maggiore flessibilità cosiddetta «interna o funzionale», che è decisiva per migliorare il funzionamento e la competitività delle aziende. Penso, ad esempio, alla flessibilità degli inquadramenti professionali, che sono ricordati anche dall'Unione Europea come elementi decisivi per innovare il sistema produttivo, e alla flessibilità del costo del lavoro (che peraltro attiene prima di tutto alla competenza delle parti sociali e non del legislatore).

Ritengo inoltre che l'effettiva sostenibilità sociale, come l'efficacia, dei nuovi tipi di flessibilità dipenderà in larga misura dalle modalità con cui le parti sociali attueranno la loro gestione e la loro amministrazione, ai vari livelli di contrattazione cui il legislatore rinvia (accordi interconfederali, contrattazione nazionale, territoriale e aziendale). Il d. lgs. n. 276, infatti, recependo indicazioni provenienti dalle parti sociali, ha demandato all'autonomia collettiva la gestione di molti aspetti delle varie tipologie contrattuali flessibili. Tali rinvii dovranno ora essere presi sul serio, riconoscendo alla contrattazione collettiva la funzione di strumento integrativo e applicativo della norma di legge. Un ruolo importante nella gestione delle forme flessibili lo potranno svolgere anche gli enti bilaterali, che sono ampiamente valorizzati dalla nuova normativa, anche se in alcuni casi la gestione dovrà essere trilaterale, cioè coinvolgere in vario modo, oltre alle rappresentanze dei lavoratori e degli imprenditori, anche la responsabilità delle istituzioni locali.

Un aspetto critico, il più grave, di questa parte del d. lgs. n. 276 consiste nella parzialità con cui è stata realizzata l'introduzione di nuove forme di flessibilità, che

non è stata bilanciata con la previsione di adeguati strumenti di sicurezza. In coerenza con le indicazioni offerte dal modello sociale europeo, è fondamentale bilanciare l'aumento di flessibilità con nuove forme di tutela, diffuse per i vari tipi di lavoro, modulate in relazione alle loro caratteristiche e accompagnate da politiche attive del lavoro. In tale direzione si muove invece il disegno di legge denominato *Carta dei diritti dei lavoratori e delle lavoratrici*, sopra citato. Tale proposta intende ridefinire le diverse forme di lavoro oggi esistenti sulla base di criteri aggiornati ai mutamenti in atto, e di ricondurle in tre grandi aree, distribuite su cerchi concentrici, partendo da una disciplina e da tutele di base comuni a tutti i tipi di lavoro, per poi procedere gradualmente verso normative e tutele differenziate per il lavoro economicamente dipendente, dando rilievo non solo alla via legislativa ma anche all'autonomia contrattuale collettiva. Proprio con riferimento a questo aspetto vanno evidenziate le possibili interferenze che si verranno a creare tra l'odierna riforma e la prospettiva, emersa con forza crescente negli ultimi anni, ma ancora disattesa dal legislatore, di definire uno «Statuto» dei nuovi lavori che consenta di dare risposte efficaci alla necessità di coniugare nuove tutele ai nuovi lavori. Rispetto al percorso di approfondimento che i giuristi stanno elaborando e alle proposte già depositate in Parlamento (come quella appena citata), la moltiplicazione delle tipologie contrattuali attuata con il d. lgs. n. 276 crea indubbie complicazioni. Le rapide trasformazioni del lavoro che caratterizzano il nostro tempo richiedono la creazione di un sistema di norme «flessibili» e «adattabili». La disciplina del d. lgs. n. 276, che fa rientrare in una pluralità di modelli contrattuali la miriade di

forme di attività espresse dall'attuale organizzazione economica, va in una direzione opposta rispetto a questa prospettiva e può essere destinata a una rapida obsolescenza; senza dire che – come si è rilevato – aumenta le incertezze degli operatori e il rischio di contenziosi.

8. Osservazioni conclusive

Come si diceva, la nuova normativa è complessa e presenta contenuti diversificati. Al di là delle critiche di mercato, per valutare l'impatto sarà importante la prassi applicativa fra le parti sociali e l'intervento delle istituzioni pubbliche locali competenti per la gestione del mercato del lavoro. È difficile, anzi poco corretto, ipotizzare fin d'ora le conseguenze che ne possono derivare in ordine alla qualità dell'occupazione.

In realtà le normative sui rapporti di lavoro – ivi comprese quelle sulle nuove flessibilità – non possono produrre effetti se non sono accompagnate da politiche attive del lavoro e da politiche di sostegno dello sviluppo. L'affermazione appare scontata, ma va ribadita, anche per la particolare congiuntura italiana che è minacciata dal rischio di declino. Per contrastarlo occorrono scelte coraggiose, in particolare dirette a promuovere quella «società della conoscenza» che costituisce l'orizzonte di sviluppo indicato anche dall'Unione Europea. Uno sviluppo sostenibile e di qualità che valorizzi le grandi potenzialità della conoscenza è condizione essenziale per raggiungere l'obiettivo della piena e buona occupazione e anche per sostenere un *welfare* universalistico.

Glossario su occupazione e mercato del lavoro

Soggetti abilitati a operare sul mercato del lavoro – Con il decreto legge n. 297/2002 è stata riformata la funzione pubblica dei servizi all'impiego. Il decreto ora consente lo sviluppo e la diffusione degli operatori privati cui sarà consentito di erogare tutti i servizi (collocamento, ricerca e selezione, orientamento, ecc.) sotto la denominazione di agenzie per il lavoro. I Comuni potranno fare collocamento con particolare attenzione ai soggetti svantaggiati. Sindacati ed enti bilaterali saranno abilitati a svolgere servizi al lavoro. Scuole e università potranno collocare i loro allievi nel mercato del lavoro attraverso tirocini e contratti di lavoro e attraverso lo sviluppo di relazioni con le attività produttive del territorio. I servizi dei privati sono gratuiti per i lavoratori e onerosi per le imprese.

Borsa continua del lavoro – Gli operatori privati e quelli pubblici saranno collegati tra loro attraverso un sistema informatico nella borsa continua nazionale del lavoro. Questo consentirà di fare incontrare più agevolmente domanda e offerta di lavoro.

Enti bilaterali – Gli enti bilaterali nascono dalla collaborazione fra le rappresentanze dei lavoratori e quelle degli imprenditori. A questi enti sono affidati vari servizi: per le persone che cercano lavoro (orientamento, formazione, collocamento, ecc.), per le persone che stipulano contratti di lavoro (la cosiddetta certificazione della volontà delle parti, cioè un sistema che certifichi il tipo di prestazione svolta e riduca il rischio di contenziosi), per i lavoratori (tutela della salute, sicurezza).

Part-time – Il termine significa «lavoro a tempo parziale» (prendendo come parametro l'orario ordinario previsto dai contratti collettivi di lavoro). Il *part-time* può essere di tipo orizzontale o verticale. Orizzontale: lavoro svolto per tutti i giorni della settimana a orario ridotto. Verticale: lavoro svolto solo per alcuni giorni della settimana (o solo per alcune settimane o per alcuni mesi all'anno) a orario normale.

Lavoro interinale – Il lavoro temporaneo o interinale è un rapporto di lavoro di natura temporanea che prevede la presenza di tre soggetti: il lavoratore, l'agenzia di lavoro temporaneo e l'impresa che ha bisogno di personale. Il lavoratore è assunto e retribuito dall'agenzia di lavoro temporaneo, l'azienda utilizzatrice paga all'agenzia l'ammontare della retribuzione del lavoratore più il servizio di fornitura della manodopera.

Staff leasing – Il lavoro in affitto è una tipologia contrattuale che esisteva già all'entrata in vigore della legge n. 30/2003 come «lavoro interinale». Ma con il nuovo decreto legislativo si è introdotto il contratto di «somministrazione di lavoro», detto anche *staff leasing*, che, a differenza del «lavoro interinale», può essere utilizzato sia a termine sia a tempo indeterminato ed è esteso anche a lavori quali le attività di *marketing*, la gestione dei *call center*, la consulenza informatica e quella direzionale, l'assistenza e la cura alle persone, la gestione delle biblioteche, la vigilanza e il facchinaggio.

Somministrazione di lavoro – Il contratto di somministrazione è un rapporto giuridico tripartito nel quale si distinguono tre posizioni giuridiche soggettive: l'agenzia di somministrazione ovvero l'ente debitamente autorizzato e accreditato che fornisce la manodopera; l'impresa utilizzatrice ovvero il soggetto che si avvale dell'attività del lavoratore; il prestatore di lavoro somministrato ovvero il lavoratore che, assunto da un'agenzia, svolge le proprie prestazioni di lavoro per uno o più datori di lavoro utilizzatori.

Associazione in partecipazione – L'associazione in partecipazione è il contratto con il quale l'associante attribuisce all'associato una partecipazione agli utili della sua impresa o di uno o più affari contro il corrispettivo di un determinato apporto (Codice Civile, art. 2549).

Appalto di servizi – L'appalto è il contratto con il quale una parte assume, con organizzazione dei mezzi necessari e con gestione a proprio rischio, il compimento di un'opera o di un servizio contro un corrispettivo in denaro (Codice Civile, art. 1655).

Flessibilità funzionale o interna – Tra gli strumenti di flessibilità del lavoro più praticati dalle aziende italiane vi sono quelli relativi alla flessibilità funzionale: utilizzo per più mansioni, rotazione e accorpamento di compiti, utilizzo della formazione, sia per gli impiegati sia per gli operai.

Flessibilità del costo del lavoro – La flessibilità del costo del lavoro è l'adeguamento del lavoro all'andamento economico dell'azienda. Strumenti di flessibilità del costo del lavoro possono essere sia alcune forme contrattuali (*part-time*, *job sharing*, *staff leasing*, ecc.), sia alcune forme particolari di retribuzione come il salario d'ingresso (il riconoscimento ai nuovi assunti, solo dopo un certo numero di mesi-anni dall'assunzione, delle eventuali condizioni di maggior favore sul piano economico e normativo della contrattazione aziendale rispetto al contratto nazionale) o il salario variabile (la possibilità di correlare gli aumenti retributivi all'andamento aziendale).

Felicità e lavoro: un connubio possibile

Quanto ci soddisfa il nostro lavoro, ammesso che ce lo abbiamo? Soprattutto, “quanto” ci poniamo questa domanda? Lo studio di un binomio cui aspirare e non così scontato.

di Leonardo Becchetti*

Uno dei principali temi del dibattito economico di questi ultimi tempi in Europa e soprattutto in Italia è quello relativo alle cause del declino della produttività del lavoro e delle possibili soluzioni per aumentare la stessa, in quanto supporto fondamentale al processo di crescita economica. Con l'economia stagnante vengono meno le risorse per contribuire al nostro welfare e la qualità dei servizi sociali rischia di non poter essere più assicurata segnando un significativo declino rispetto a quanto accaduto per la generazione precedente.

La nostra preoccupazione è che l'attuale dibattito rischia di essere asfittico ed improduttivo. La mancata integrazione tra le prospettive di diverse discipline di studio delle scienze sociali in tema di lavoro (economia, psicologia, sociologia e teologia) non consente una valutazione corretta ed una impostazione adeguata delle possibili soluzioni. In particolare, quando il problema della produttività viene analizzato unicamente alla luce dell'approccio standard della scienza economica (come molto spesso avviene) ci imbatiamo subito in alcuni importanti limiti

che ci precludono una parte di visuale.

Il primo è che il lavoro viene necessariamente percepito come disutilità, ovvero sacrificio necessario compensato da una remunerazione economica la quale incide in maniera direttamente proporzionale sulla nostra felicità in quanto ci consente di comprare beni e servizi con i quali possiamo allietare il tempo libero non dedicato al lavoro.

Il secondo, evidentemente collegato al primo, è che l'impegno sul lavoro tende naturalmente a declinare se non supportato da un sistema di incentivi monetari e punizioni.

Anche se in molte delle più recenti analisi questo approccio standard viene superato ed arricchito con diverse considerazioni è evidente che esso non tiene abbastanza conto delle riflessioni sviluppate dalle altre scienze sociali e in campo teologico.

La prospettiva degli psicologi è ad esempio sostanzialmente diversa in quanto considera elementi fondamentali della felicità sul lavoro, e dunque anche della produttività delle ore lavorate, la motivazione intrinseca dell'individuo e il suo *sense of achievement*, ovvero la assenza

* Professore di Economia Politica, Università di Tor Vergata; membro dell'esecutivo nazionale ed europeo delle Comunità di Vita Cristiana; presidente del comitato etico della Banca Etica.

di frustrazione legata al progressivo raggiungimento di mete che lo avvicinano al traguardo ideale che motiva il suo impegno professionale.

L'integrazione di queste due prospettive dovrebbe ad esempio indurre a comprendere che le motivazioni intrinseche, la prossimità o la coincidenza dei propri valori ideali a quelli espressi dall'azienda o dall'istituzione per la quale si lavora, sono probabilmente la componente più importante dell'operosità e dunque della produttività sul lavoro.

Per fare un esempio: può essere sovente difficile per il lavoratore dipendente di una grande istituzione o impresa sperimentare l'allineamento e la consonanza di ideali con l'impresa stessa o percepire il progressivo raggiungimento di mete. Spesso in questo caso il rapporto di lavoro tende ad essere fortemente formalizzato e sindacalizzato. Il datore di lavoro diventa una controparte con la quale negoziare e centellinare i propri tempi di lavoro e di sforzo professionale. Al contrario un individuo che lavora in proprio o chi è impiegato o addirittura volontario in imprese sociali o organizzazioni non governative è spesso profondamente motivato nella professione e non la vive in termini formali come nel caso precedente. In questo contesto la produttività aumenta naturalmente, l'orario di lavoro si allunga ed il confine tra orario di lavoro e tempo libero viene autonomamente determinato.

Anche se la distanza dal datore di lavoro o la dimensione dell'istituzione possono rendere più difficile la motivazione della propria opera produttiva non è necessariamente detto che non sia possibile coniugare lavoro e felicità in qualunque situazione professionale.

Studi recenti dimostrano che la felicità

sul lavoro dipende significativamente dalla capacità di costruire relazioni autentiche e non strumentali con i propri colleghi. I moderni modelli che studiano i beni relazionali spiegano efficacemente come, mentre cooperiamo in un'attività produttiva con un nostro collega, parallelamente al frutto del nostro sforzo si determina una sorta di produzione parallela ed invisibile determinata dal bene della nostra relazione. La relazione è un bene particolare perché la sua godibilità aumenta all'aumentare della qualità delle interazioni con i nostri interlocutori, la quale a sua volta dipende dall'intensità e dalla profondità dello scambio, dalla qualità e dall'intensità delle esperienze vissute insieme. La relazione è un bene che non può essere prodotto da soli ma necessariamente in modo congiunto. Ma l'aspetto interessante è che, se noi coltiviamo in maniera non strumentale la relazione, la stessa si intensifica e cresce in qualità diventando foriera di importanti conseguenze produttive. In altri termini essa diventa *capitale sociale* ovvero collante di fiducia interpersonale sul quale è possibile innestare collaborazioni produttive via via più proficue. Più concretamente, nel moderno mondo del lavoro nessuno è in grado di portare a casa con le sole proprie capacità risultati importanti. La collaborazione con altri però richiede affidamento e fiducia in quanto è basata sullo scambio di conoscenze ed informazioni ed è pertanto continuamente sottoposta al rischio di abuso e di comportamenti opportunistici e predatori. Il rischio di comportamenti opportunistici fa desistere dalla condivisione stessa delle conoscenze bloccando dunque il percorso che porta alla crescita della collaborazione e della produttività. Ecco dunque che la qualità della relazio-



ne e il costo implicito nella violazione della fiducia diventa l'unica garanzia invisibile che spinge alla cooperazione e alla condivisione e dunque alla crescita della produttività.

La riflessione credente sul lavoro può aiutare ad integrare ed interpretare queste diverse prospettive. Un punto chiave nella dottrina sociale cristiana è la divisione tra la dimensione oggettiva e quella soggettiva del lavoro. Da una parte, contrariamente a quanto auspica il pensiero marxista, il cristianesimo non sposa l'utopia della rimozione della componente di sacrificio personale dal lavoro. Il lavoro possiede dunque una dimensione ineliminabile di sacrificio cui però il pensiero cristiano attribuisce un senso profondo di associazione alla croce di Cristo. Con una battuta si potrebbe dire che quando il lavoro perde del tutto questa dimensione bisogna preoccuparsi in quanto probabilmente stiamo scaricando la nostra croce sulle spalle di qualcun altro.

Dall'altra parte però il lavoro include una dimensione soggettiva e nobilitante se-

condo la quale esso deve sempre più essere umanizzato e finalizzato alla realizzazione integrale della persona umana. In questo senso il cristiano deve impegnarsi affinché esso sia sempre più creativo e gratificante.

Ricollegando le due dimensioni del lavoro all'impostazione economica e psicologica possiamo affermare che il pensiero cristiano sposa ed integra dunque le due concezioni del la-

voro precedentemente presentate integrando la componente di penosità non del tutto eliminabile con la tensione ideale verso una sempre maggiore motivazione e gratificazione.

Ma la direzione nella quale la dottrina sociale può aggiornare ed approfondire il discorso, alla luce delle recenti conquiste degli studi sulla felicità, beni relazionali e capitale sociale, è quella del rapporto tra valore della vita relazionale, lavoro e felicità.

Il tema della qualità delle relazioni è infatti un tema profondamente cristiano. Le CVX in particolare hanno approfondito la dimensione del cristiano come tessitore di relazioni ed un recente documento dei vescovi italiani ha sottolineato come la comunità dei credenti deve divenire "casa e scuola di relazioni". I nessi spiegati in questo articolo tra qualità delle relazioni, capitale sociale, produttività e felicità nel lavoro illustrano chiaramente come il pensiero cristiano ha qualcosa di importante da dire sul problema della produttività e della felicità nel lavoro.

Il Terzo Settore tra una Economia e l'Altra

Sembra che negli ultimi anni in Italia il cosiddetto 'terzo settore' funga da volano per le attività produttive e di servizio, non pesantemente destabilizzato dalla crisi economica né dalla crescente domanda di lavoro in questo campo così diversificato al suo interno. È proprio così? Alle radici di un paradosso.

di Marisa Gigliotti

La ricerca di un giusto equilibrio tra flessibilità e stabilità nel mondo del lavoro, tra esigenze aziendali e tutela del lavoratore, caratterizza ormai da anni il dibattito politico nel nostro Paese ed ha influenzato nel tempo le scelte economiche e sindacali dell'intero sistema.

Gli strumenti che avrebbero dovuto garantire la flessibilità sul lavoro hanno finito per alimentare un riciclo continuo di risorse umane, a causa della frammentazione di ciascun posto di lavoro. La posizione del lavoratore risulta essere molto precaria a vari livelli e in ogni settore di attività e meno consistente è il suo salario. Il rapporto tra l'impresa e il dipendente non è più costante e certo, ma temporaneo ed incerto.

All'interno di un quadro così poco rassicurante si delinea, tuttavia, un forte sviluppo del cosiddetto Terzo Settore, con una crescita rilevante delle organizzazioni che lo compongono e che costituiscono una risorsa preziosa per l'economia del Paese.

Trattando di lavoro precario e di lavoro che non c'è non si può quindi fare a meno di soffermarsi ad analizzare come il mondo del *no-profit* possa offrire rilevanti opportunità di occupazione, proprio

nello svolgimento delle sue funzioni essenziali di solidarietà, di cooperazione sociale, di integrazione. Recenti indagini dimostrano, infatti, che l'impiego di risorse umane tra le aziende senza scopo di lucro è, ad oggi, tutt'altro che residuale e che il livello di occupazione nel settore è in crescita costante.

Molteplici sono gli elementi grazie ai quali le organizzazioni senza scopo di lucro, laiche o cattoliche che siano, sono in grado di attirare volontari e giovani lavoratori, anche ad elevata qualificazione, sia che si tratti di giovani alla ricerca del primo impiego, sia che si tratti di lavoratori già occupati in altri settori di attività. Certamente l'accentuato dinamismo e l'estensione verso ambiti di attività sempre nuovi facilitano lo sviluppo del settore, ma il ruolo decisivo sembra essere assunto dalla spinta motivazionale verso una economia in cui la logica del profitto è associata ad una tensione solidaristica e i criteri economici di efficienza e di efficacia non sacrificano lo spessore umano dell'attività svolta. I lavoratori, in particolare i giovani, che scelgono il *no profit* sono affascinati dalla possibilità di coniugare fattivamente le proprie capacità professionali e imprenditoriali con uno spe-

cifico impegno sociale, orgogliosi di far parte di un ingranaggio che riesca a conciliare le logiche di mercato con i valori umani e, perché no, con i valori cristiani. E' proprio grazie al carattere sociale dell'economia originata nell'ambito del terzo settore che chi lavora in una organizzazione *no profit* si dichiara, secondo le statistiche, più motivato rispetto a chi è occupato nel settore *for profit*, sia pubblico che privato, grazie anche ai rapporti *sui generis* che intercorrono tra lavoratori, dirigenti, volontari, tutti coinvolti negli obiettivi sociali dell'impresa. I lavoratori che scelgono il *no profit* provengono nel 75% dei casi da altro impiego; di questi circa l'84% lo fa per scelta personale, attratto dall'economia sociale, il 10% per scadenza del contratto e solo il 6% perché è stato licenziato; le donne sono la maggioranza con il 65% e ben rappresentati sono anche i laureati.

Come si accennava, le organizzazioni *no profit*, continuano a fare ingresso in ambiti sempre nuovi del sistema economico, consentendo a chi vuole farne parte, di trovare una giusta collocazione secondo le proprie aspirazioni e competenze professionali e manageriali. Il terzo settore, infatti, non è più da associare in via esclusiva ad attività di assistenza e beneficenza in senso stretto, né da identificare con il solo volontariato, che ne costituisce comunque la colonna portante.

Per i valori e le finalità che perseguono, le aziende *no profit* sono chiamate a farsi carico di nuove importanti responsabilità, connesse alla competitività, alla trasparenza, al reperimento di risorse umane e finanziarie; sono chiamate quindi a intraprendere la strada della c.d. "imprenditorializzazione", adottando metodi e criteri aziendali, pur mantenendo saldi i valori e gli obiettivi di fondo. Il *no profit* è desti-

nato, così, ad offrire al sistema economico un contributo sempre maggiore in termini occupazionali, avendo ormai bisogno di imprenditori, di economisti, di professionisti della progettazione e della raccolta fondi, di esperti nella gestione di risorse umane, di manager specializzati e di molte altre figure qualificate.

Nessun tipo di attività, quindi, risulta incompatibile con il perseguimento di obiettivi solidaristici e di equa redistribuzione delle risorse.

Prova ne è la crescita delle aziende che promuovono il Commercio Equo e Solidale, o che operano nell'ambito dell'Economia di Comunità (espressione del movimento cattolico dei Focolari, fondato da Chiara Lubich); in queste ultime, per esempio, l'impegno sociale si concretizza sia attraverso il coinvolgimento dei poveri nell'ambito produttivo, mediante l'azionariato diffuso e la partecipazione agli utili, sia attraverso la divisione dell'utile prodotto dalle aziende tra i poveri, le strutture, il reinvestimento.

Si tratta di un nuovo modo di intendere l'attività economica, scaturito dalla ricerca di un modello di comportamento e di gestione che permetta alle realtà produttive di innestare nei processi aziendali valori umani come la solidarietà, la condivisione, la cultura del dare, la legalità, l'attenzione all'ambiente naturale e sociale, pur mantenendo le caratteristiche necessarie per sopravvivere alla concorrenza sul mercato.

Per far fronte alla sfida della imprenditorializzazione le aziende *no profit* hanno avvertito la necessità di associare alla crescita qualitativa dei servizi offerti, la riqualificazione del personale di tutti i livelli, compresi i volontari.

La risposta a queste esigenze è stata fornita da numerosi corsi di formazione ri-

volti ai dirigenti, ai volontari, agli operatori o a chiunque sia interessato a svolgere un lavoro utile per sé e per gli altri. Si sono moltiplicati nel tempo diplomi universitari e post-laurea, master, laboratori, workshop promossi da diverse università italiane. Tra queste si può citare a titolo esemplificativo quella di Venezia dove il corso di studi specializzato sul *no-profit* e sul mondo cooperativo vanta la presenza del Prof. Stefano Zamagni, uno dei padri del *no-profit* in Italia e ispiratore della Legge n.460/97, che ha dato origine alle O.N.L.U.S.

Di rilievo sono anche i corsi organizzati dall'Università di Pisa, Trento, Bologna, Reggio Calabria, Milano; ed ancora il Comune di Roma e Ateneo Impresa, oltre alle varie Fondazioni ed Associazioni senza scopo di lucro.

E' da segnalare, infine, l'Università del Terzo Settore, Organizzazione non lucrativa che si propone come obiettivo di promuovere ed organizzare percorsi formativi di alta qualità.

In considerazione della notevole espansione del settore, dell'impatto sui livelli occupazionali e sul sistema economico generale, è maturata nel tempo, tra le parti sociali del nostro Paese, la consapevolezza di dover tutelare, promuovere, incentivare e valorizzare le esperienze del volontariato, delle O.N.G., dell'associazionismo e della cooperazione sociale, cercando di favorire in modo particolare l'inserimento effettivo nel mercato del lavoro alle persone svantaggiate e ai disoccupati di lungo periodo, senza creare nuove aree di assistenza e di parcheggio. In questo quadro si inserisce la sottoscrizione di un protocollo d'Intesa, stipulato nel 1999 tra il Governo ed il Forum permanente del Terzo Settore, protocollo che integra il Patto sociale per lo Svilu-

po e l'Occupazione, con l'obiettivo prevalente di sostenere le "Agenzie" di promozione e sviluppo promosse dal Terzo Settore; il tutto, tra l'altro, attraverso l'introduzione di varie forme di agevolazione, di esenzione fiscale e l'estensione alle attività senza scopo di lucro di incentivi già previsti per le piccole e medie imprese.

Molti passi avanti dunque sono stati fatti negli ultimi anni a sostegno dell'*altra economia* ma, se si analizza a fondo il mercato del lavoro nel terzo settore italiano, emerge un quadro ricco di contraddizioni. Se da una parte l'economia sociale continua ad affascinare soprattutto i giovani che fanno registrare un netto incremento del livello occupazionale, sotto il profilo contrattuale il terzo settore sembra soffrire una precarietà maggiore rispetto al resto del mercato del lavoro, a causa dei livelli retributivi che rimangono più bassi.

Sono ancora poche le organizzazioni senza scopo di lucro in grado di adottare piani di incentivazione economica che migliorino la gratificazione materiale dei lavoratori; inoltre le retribuzioni, soprattutto nelle organizzazioni più piccole, sono sostanzialmente allineate a quelle degli altri settori solo al momento dell'ingresso; con il passare degli anni, invece, le differenze retributive diventano consistenti, in particolare per quadri e dirigenti, senza concrete possibilità di migliorare la situazione con il passare del tempo.

Non è un caso, purtroppo, che il mercato del lavoro nel settore *no profit* sia particolarmente dinamico e presenti un elevatissimo turnover. Molti operatori, in ricerca di maggiori gratificazioni, appena possono, cambiano lavoro spostandosi ad altra organizzazione o rivolgendosi

alle aziende *for profit*, vantando la professionalità nel frattempo acquisita. Così ogni anno il 25% circa dei dipendenti lascia l'organizzazione di appartenenza e solo il 54% di coloro che passano da una *no-profit* all'altra, riesce ad incrementare la propria retribuzione.

L'eccessivo turnover, la difficoltà a trattene persone competenti e motivate, l'impossibilità di soddisfare le legittime esigenze economiche, sono attualmente gli elementi più critici dell'economia senza scopo di lucro. Le differenze nei livelli retributivi rispetto al resto del mercato del lavoro rimangono elevate, compromettendo in modo rilevante la gestione delle risorse umane, lo sviluppo delle organizzazioni stesse e, di conseguenza, l'efficacia degli interventi nei diversi ambiti di operatività.

Causa ed effetto di tutto questo è che il 74% circa delle realtà *no-profit* ricorre esclusivamente a personale gratuito mentre appena l'11% degli enti si avvale solo di dipendenti retribuiti.

Il tutto è riconducibile certamente alla dipendenza del settore dagli "aiuti" finanziari, alla limitazione delle risorse disponibili, alla destinazione vincolata di talune forme di finanziamento, alla difficoltà - laddove non si tratti di impossibilità - di far ricorso al microcredito.

A sostegno dell'*altra economia*, e nel tentativo di rispondere ad alcune di queste esigenze è nata, agli inizi degli anni '90, la cooperativa "Verso la Banca Etica", primo passo verso la fondazione, nel 1998, della "Banca Popolare Etica" che sostiene da allora il mondo *no-profit* e l'economia solidale; finanzia la tutela dell'ambiente,



la cooperazione sociale, anche internazionale, promuove una più equa distribuzione delle risorse tra Nord e Sud del mondo, nella prospettiva di uno sviluppo umano e sociale *sostenibile*.

La Banca nasce, quindi, con l'ideale di una finanza che sia sensibile alle conseguenze non economiche delle azioni economiche, e con l'obiettivo di conciliare le attività finanziarie con una economia attenta ai bisogni dell'uomo e dell'ambiente; essa diventa, pertanto, il punto di incontro tra risparmiatori che condividono l'esigenza di una più consapevole e responsabile gestione del proprio denaro e le iniziative socio-economiche che pongono alla base della produzione e distribuzione della ricchezza, valori di solidarietà e di realizzazione del bene comune.

Anche il più piccolo risparmiatore, quindi, acquistando un prodotto finanziario di Banca Etica, ha la possibilità di decidere verso quale attività sociale indirizzare il proprio risparmio, contribuendo così alla elaborazione di interventi e modalità organizzative nuove a livello nazionale ed internazionale.

Grazie alle varie esperienze e ai nuovi campi di azione dell'*altra economia*, si diffonde sempre più la cultura della responsabilità sociale, un tempo delegata in via esclusiva alle strutture pubbliche o a specifiche organizzazioni. In questo contesto il terzo settore è chiamato più delle altre realtà produttive ad una maggiore attenzione alla struttura dell'occupazione, degli assetti societari, delle condizioni retributive e di lavoro tra i suoi aderenti, proprio in virtù dei particolari obiettivi che si propone di raggiungere e della speciale missione che tenta di portare avanti. In altre parole ci si aspetta che le aziende senza scopo di lucro su-

perino il ricorso in via esclusiva o prevalente ai criteri economici, in favore di valutazioni solidaristiche, già a partire dal loro interno, garantendo la regolarizzazione delle prestazioni di lavoro, la massima trasparenza degli assetti contrattuali, la certificazione dei volontari, l'adozione di processi cooperativi che mettano al centro le necessità delle persone.

Economia di Comunione, cooperazione senza scopo di lucro, commercio equo e solidale, finanza etica non sono dunque immuni dalle difficoltà legate al mondo del lavoro e dell'economia in genere, né dalle contraddizioni che ciascuno strumento giuridico porta con sé. Possono senz'altro, però, contribuire a diffondere, sviluppare e tradurre in termini di concretezza la Dottrina sociale della Chiesa come strumento di evangelizzazione "con opere e parole", di superamento del materialismo e delle tendenze egoistiche di cui è impregnata la società moderna, di diffusione esplicita del messaggio cristiano che metta quanto più in evidenza il concetto e il valore cristiano dell'uomo e dell'organizzazione economico-sociale, ben espresso nella Enciclica *Mater et Magistra* (15 maggio 1961) di Giovanni XXIII.

In questa linea si rende necessaria la ricerca di nuovi criteri, metodi e strutture che facciano convergere l'interesse dell'impresa con l'interesse collettivo, che consentano agli operatori del terzo settore di affrontare con successo la sfida della competitività e della concorrenza su mercati sempre più vasti, mantenendo però come obiettivo primario non il conseguimento del profitto ma il suo reinvestimento in attività sociali attraverso l'offerta di servizi qualificati, sia a livello professionale che umano.

Volevamo braccia, sono arrivati uomini

Il rapporto tra lavoro e immigrazione costituisce da un decennio a questa parte una delicatissima problematica socio-economica e politica. La situazione in Italia tra sfruttamento e nuove potenzialità.

di Caterina Boca

Gli anni '90 rappresentano per l'Italia un momento cruciale in tema di immigrazione. Un fenomeno che si è manifestato dapprima timidamente, in seguito, in maniera sempre più prepotente, tanto che in molti convegni e dibattiti in materia uno slogan emblematico campeggia: "Volevamo braccia sono arrivati uomini". Fotografa perfettamente il momento storico che l'Italia sta vivendo, le complesse dinamiche di natura socio-politica che, con l'arrivo di tanti stranieri, il nostro Paese va conoscendo.

I motivi dell'esodo sono diversi: devastanti guerre civili, vicine e lontane (ex Jugoslavia e Somalia), crisi economiche molto acute (Albania) o ancora il crollo dei regimi comunisti (Romania, Ucraina). Di fronte ad un fenomeno che cresce in maniera esponenziale l'Italia si scopre impreparata dal punto di vista politico e legislativo e dà inizio ad una serie di regolarizzazioni/sanatorie che nel corso degli anni diventeranno sempre di più simbolo della mancanza di una mirata e sistematica programmazione degli ingressi nel territorio italiano, nonché di un programma politico chiaro e lungimirante.

I provvedimenti legislativi culminano nel più organico D.Lgs. 286/98 secondo il quale annualmente il Governo, con De-

creto del Presidente del Consiglio dei ministri, definisce, sulla base di criteri generali, le quote massime di stranieri da ammettere nel territorio dello Stato per lavoro subordinato, anche di carattere stagionale, e per lavoro autonomo. Il datore di lavoro, italiano o straniero regolarmente soggiornante, che voglia assumere alle proprie dipendenze un cittadino proveniente da un Paese extracomunitario propone, attraverso la procedura detta "chiamata nominativa", l'istanza di rilascio dell'autorizzazione all'ingresso nel territorio italiano della persona nominativamente indicata. La domanda viene accolta solo se sussistono in capo ad entrambi i soggetti alcuni requisiti, anche di carattere reddituale per il datore di lavoro ma, soprattutto, solo se è disponibile un posto del totale complessivo di quote stabilite con il decreto flussi. In questo modo sarà autorizzato l'ingresso nel territorio italiano solo di un numero di stranieri pari a quanti autorizzati con il DPCM. La programmazione dei flussi, se correttamente pianificata, è funzionale ad un sistema che, sulla carta, è studiato per prevedere un ingresso graduale nel tempo ed una progressiva integrazione dei nuovi arrivati nel tessuto sociale ed economico del Paese.

Secondo i dati forniti dal Ministero dell'Interno alla fine del 2004 risultano essere 2.730.000 gli stranieri regolarmente soggiornanti nel nostro Paese di cui, la stragrande maggioranza, titolari di permesso di soggiorno con il quale è possibile lavorare (a questa cifra vanno sommati gli "irregolari", coloro che vivono nel nostro paese privi di autorizzazione al soggiorno, cioè del permesso di soggiorno). Non sono numeri elevati se paragonati a quelli di altri Paesi comunitari, ma indubbiamente sono numeri destinati a crescere ulteriormente e questa crescita oramai

sempre per più persone è motivo di forti imbarazzi e di malumori frequenti: un sentire molto diffuso, frutto, come vedremo, di una mancata conoscenza delle dinamiche del fenomeno e di una inconsapevole ignoranza dell'incidenza positiva che la popolazione straniera ha sul sistema sociale ed economico italiano.

Secondo i dati Istat entro il 2020 l'Italia registrerà un calo della popolazione in età da lavoro di oltre 4,6 milioni di unità. Le ripercussioni saranno notevoli. Perché il sistema economico italiano possa infatti mantenersi stabile e non andare in-

contro a sconvolgimenti di grossa portata, occorre che il tasso di occupazione medio annuo sia di circa il 70%, tale cioè da garantire un equilibrio tra la crescita della popolazione in età da pensionamento e la crescita della popolazione in età lavorativa che deve farvi fronte dal punto di vista economico.

Se letti in questa luce i dati appaiono particolarmente significativi: dal 2020 infatti si prevede che determinanti, ai fini del mantenimento di questo equilibrio, saranno proprio i lavoratori stranieri.

Attualmente quali sono i settori in cui gli stranieri sono occupati? E se la preoccupazione maggiore per gli italiani oggi è sempre di più il lavoro e la paura di rimanerne senza, gli stranieri possono essere considerati coloro che "ci tolgono il lavoro"?



Per capire se quest'ultima provocazione sia fondata, occorre fare un'analisi su quali siano i settori in cui si registra una crescente occupazione di lavoratori stranieri e quali invece siano i settori in cui sono gli italiani ad essere maggiormente occupati. Nell'indagine "l'Agenda degli italiani" realizzata nell'ottobre 2003 dal CNEL, il 33% degli italiani intervistati si ritiene preoccupato per il lavoro. Ad essere maggiormente in crisi oggi in Italia è il settore delle grandi industrie: negli ultimi anni il nostro Paese non vanta più la presenza o la nascita di grandi industrie. Pure la piccola e media impresa è in forte crisi, con circa 2.353 aziende in perdita nel 2003 e il *Made in Italy*, che tanto ci ha distinto all'estero negli anni 80/90, si ritrova schiacciato dalla concorrenza di altri Paesi europei e non. Su una popolazione italiana di 57.478.000 unità, nel 2003 le forze lavoro nostrane occupate sono state 22.054.000, di cui 16.046.000 come lavoratori dipendenti. Il settore in cui si rileva il maggior numero di assunzioni di lavoratori italiani è il settore dell'industria (90%), mentre in agricoltura si registra il 62,8% di assunzioni.

Il lavoro domestico costituisce il settore in cui è impegnato il maggior numero di lavoratori stranieri. Nel 2002 la regolarizzazione prevista dall'art. 33 della legge 189/02, ha fatto emergere un dato ormai inconfutabile: su 702.000 domande presentate, solo il 16,5% riguardavano il lavoro subordinato mentre, la quasi totalità delle domande, riguardava il lavoro domestico (45,8%) e l'assistenza agli anziani o alle persone disabili (37,7%). Quest'ultima categoria di lavoro, impropriamente ribattezzata "badante", ha iniziato a diffondersi sempre di più. Carenti di sufficienti strutture pubbliche e private accessibili a tutti, nonché di aiuti eco-

nomici statali adeguati, la maggior parte delle famiglie italiane con anziani o disabili a carico ha dovuto "ripiegare" sugli stranieri. Dal canto loro gli stranieri sono quanto di più "appetibile" in questo momento sul mercato, disposti a prestare il proprio servizio in condizioni precarie, quasi sempre a tempo pieno, sacrificando la propria famiglia per il servizio presso quella altrui.

Colf e personale di assistenza stranieri sono funzionali in un sistema in cui riescono a sopperire all'impossibilità da parte della famiglia di assolvere ad un compito da sempre riservato alla famiglia stessa o, in extremis, nel caso dell'assistenza agli anziani, demandato a case di cura e ospizi per anziani. Prova ne è la correzione, nel 2005, dei livelli minimi di reddito richiesti al datore di lavoro che volesse assumere alle proprie dipendenze un lavoratore straniero che si trova nel proprio Paese attraverso la procedura della chiamata nominativa prima descritta. In precedenza infatti, i parametri erano molto alti e difficilmente, anche se la legge permetteva di sommare i redditi di tutti i componenti della famiglia, si poteva soddisfare il requisito. La figura della domestica rimaneva legata al cliché che la voleva presente solo in famiglie molto facoltose. Oggi la colf è divenuta, più che un lusso, un'esigenza di tutte le famiglie in cui entrambi i coniugi lavorano e vi sono dei figli piccoli e magari degli anziani genitori da seguire, di conseguenza i parametri sono stati ridotti notevolmente.

Di contro tra gli stranieri che fanno questo lavoro, si registrano spesso salari bassi, sottovalutazione della formazione professionale, difficoltà di conciliare il ruolo lavorativo con quello materno. Spesso infatti, non potendo curare i propri figli o la

propria famiglia perché forzate a vivere presso la stessa abitazione della persona da accudire, molte straniere sono costrette a mandare i figli in patria per farli crescere da parenti. A questo si aggiunga: il mancato pagamento di parte dei contributi dovuti; il mancato riconoscimento del ruolo che queste persone svolgono, da un punto di vista assistenziale, posto che, in caso di maternità, non spetterebbe loro l'assegno dovuto se non in caso di titolarità della carta di soggiorno che si ottiene solo dopo 6 anni di soggiorno regolare in Italia e provando il possesso di determinati requisiti.

Un altro settore in cui si registra un numero molto elevato di cittadini stranieri occupati è l'agricoltura.

Quello che appare più sorprendente è che la richiesta di manodopera nell'agricoltura non è un'esigenza delle regioni del Sud Italia, tipicamente dedite al settore, ma anche di regioni come per esempio l'Emilia Romagna in cui vengono impiegati migliaia di lavoratori stranieri a fronte di un tasso di disoccupazione interno tra i più bassi del nostro Paese. Idem può dirsi per il settore industriale.

Ed anche in quelle regioni dove si registra un tasso di disoccupazione interno molto alto e il numero di quote di lavoratori da assumere ex-novo dal Paese di origine è, di conseguenza, minimo, elevato è il numero di domande presentate. Segno questo che o non vi sono così tanti disoccupati, o non sono disposti a fare certi tipi di prestazioni lavorative. Un'ultima ma significativa nota va fatta in merito al lavoro autonomo. Il commercio al dettaglio è il settore in cui gli imprenditori immigrati sono più attivi: le ditte aperte dagli stranieri superano quelle degli italiani nell'artigianato, nell'edilizia, nelle telecomunicazioni al punto da poter dire che il

saldo attivo registrato dall'Italia nel 2004 è stato positivo grazie alle 10.445 nuove imprese gestite da stranieri, contro le 2.087 chiuse dagli italiani.

Il tessuto sociale italiano si è andato trasformando – si diceva – negli ultimi dieci anni, arricchendosi di nuove culture, di nuove tradizioni. Il sistema economico, stretto nella morsa della crisi, ha aperto le porte, malgrado il momento di stasi, ad una nuova categoria di lavoratori stranieri, diversi non soltanto per il settore di impiego, o per le modalità di lavoro, ma per le motivazioni più profonde alla base del lavoro stesso.

L'Italia vanta da sempre una tradizione di accoglienza. Da Paese di emigrati, si è trasformata in paese di immigrati senza per questo dimenticare le sofferenze, le privazioni, gli allontanamenti forzati. Ed è con questo bagaglio di consapevolezza che si dovrebbe muovere oggi in questa nuova sfida: rimanere coerente con la sua tradizione, con le sue capacità di solidarizzare con i più deboli e di accogliere quanti arrivano in cerca di miglior fortuna.

Ci si chiedeva se gli stranieri tolgono il lavoro agli italiani. Ne è emerso un quadro che si discosta dall'opinione comune per cui lo straniero ci ruba il lavoro. Quello che emerge sempre più chiaramente è che lo straniero, quando è sostenuto nell'integrazione nel territorio, può essere utile per il nostro sistema economico e sociale, per mantenere ancora alti gli standard che altrimenti si rivelerebbero compromessi (si pensi per esempio al tasso di natalità sempre più basso delle famiglie italiane e a quanti bambini stranieri popolano le nostre scuole garantendone talvolta addirittura l'apertura!).

Gli stranieri sono spesso sfruttati. Il lavoro nero raggiunge livelli molto alti anche se la titolarità del permesso di soggiorno



permetterebbe al datore di lavoro di assumere in chiaro il proprio dipendente. Il lavoratore straniero accetta oramai condizioni che per gli italiani lavoratori sono insostenibili. Molti italiani provenienti dalle regioni del Sud mal volentieri si spostano nelle regioni del Nord dell'Italia per essere assunti dalle aziende: a parità di spese (vitto, alloggio, viaggi) conviene talvolta rimanere disoccupato o con un lavoro precario nel proprio paese. I lavoratori stranieri si adattano a stili di vita più sacrificati, dormendo a volte in dieci per abitazione, tornando nel proprio Paese raramente e risparmiando il più possibile. E poi in una società come quella in cui viviamo, in cui ci viene quasi imposto di avere stili di vita molto più alti delle nostre capacità reddituali, in cui l'apparenza spesso è quasi un imperativo per molti è sempre più difficile accettare di svolgere alcuni lavori considerati degradanti, out.

C'è di più. Se il *trend* che si registra in questi ultimi anni in Italia continuerà a

questi ritmi occorre necessariamente operare il salto da una società multirazziale occasionale e temporanea verso una società multietnica vera e accettata. Sembra proprio che ciò che è diverso da noi, che appartiene ad un'altra cultura meriti la nostra attenzione solo perché di tendenza, perché è "alternativo" e quindi affascinante perché dà un tocco esotico nel modo di vestire e di arredare la nostra casa. Oltre una certa misura vengono alla luce profonde falle nel nostro sistema sociale, allora anche il nostro sentire cambia, si modifica, si pone in un rapporto diverso quasi ostile, di diffidenza. È forse tempo che ci rendiamo conto, non solo a parole, che lo straniero oramai è divenuto più che un ospite di passaggio, un punto fermo nella storia del nostro Paese. Non più una piacevole novità culturale da scoprire, tantomeno un nemico da fronteggiare, solo un'altra persona, l'altro, quello che spesso ci spaventa perché ci impone di interrogarci di più su noi stessi.

Non lavorare stanca: donne del Sud e mercato del lavoro

La parafrasi del film è d'obbligo. Vi proponiamo una chiara e dettagliata presentazione del rapporto donne-lavoro in un panorama, come quello del Mezzogiorno, dove assai diffuso è il precariato. Contraddizioni, trasformazioni, atipicità cronica.

di Barbara Amodeo e Maria Gebbia

*Domani invece devo ripartire
mi aspetta un altro viaggio,
e sembrerà come senza fine
ma guarderò il paesaggio
Tiramancino, Per me è importante*

Secondo il rapporto Istat 2004, l'andamento del mercato del lavoro in Italia nel biennio precedente alla sua pubblicazione si è caratterizzato per un sensibile rallentamento nella dinamica dell'occupazione e una contestuale riduzione del numero delle persone in cerca di occupazione. Questa situazione è stata determinata, aggiunge il rapporto, dalla posticipazione dell'ingresso nel mondo del lavoro da parte dei giovani e dall'uscita di una parte della componente femminile del Mezzogiorno, con il conseguente incremento dell'area di popolazione inattiva ma non in cerca di lavoro.

Il rapporto Svimez 2005 sull'economia del Mezzogiorno conferma questa analisi. Sembra proprio che, nelle regioni meridionali, i disoccupati diminuiscano non perché occupati, ma perché inattivi, rinunciari. Per i ricercatori dello Svimez, questa dinamica della forza - lavoro è spiegabile mediante lo scoraggiamento dovuto ad una congiuntura economica negativa, che ha indotto le fasce tradizionalmente deboli dell'offerta di lavoro -

ossia i giovani e, ancora, le donne - a ritirarsi o a ritardare l'entrata sul mercato, o a dedicarsi ad occupazioni irregolari, ingrossando le file del sommerso. Analogamente, questa sarebbe la chiave della ripresa dei movimenti migratori interni. Una tendenza involutiva che richiede uno sforzo di analisi. Cosa è cambiato, nell'attuale congiuntura, per le donne e per le donne del Sud, in particolare?

Prima dell'ultimo biennio e negli ultimi vent'anni, la quota di occupati sulla popolazione in età lavorativa era rimasta sostanzialmente invariata, mentre si mostravano in continuo cambiamento la forma e le modalità di partecipazione al lavoro per sesso e classe di età, elementi questi che hanno iniziato a mettere in crisi il modello tradizionale basato sul lavoro del capo famiglia e, quindi, la netta separazione tra un segmento 'primario' dell'offerta di lavoro, composto dai maschi nelle età centrali, e un segmento 'secondario', composto dalle donne e dai maschi giovani e anziani.

Una delle trasformazioni più rilevanti degli ultimi anni ha riguardato quindi il crescente processo di femminilizzazione dell'occupazione e della partecipazione al mercato del lavoro; un processo legato, oltre che a fattori culturali, anche alle

trasformazioni del sistema produttivo con particolare riferimento alla terziarizzazione. Complessivamente, l'occupazione femminile ha beneficiato in misura superiore a quella maschile della crescita di posizioni lavorative non manuali, sia per impieghi ad alta qualificazione che a bassa qualificazione, mentre ha subito in egual misura la diminuzione delle professioni manuali. Si sono affermati così nuovi percorsi formativi, nuovi lavori, nuovi vissuti quotidiani: il modello "casalinga-moglie-madre" è entrato in crisi per tutte le fasce di età e in tutte le zone del paese. Gli *iter* formativo-occupazionali delle donne si sono fatti più complessi, e ciò ha assunto una valenza più ampia, influenzando sulle diverse fasi del ciclo di vita individuale e familiare. In altre parole, sempre più le donne lavorano e sempre meno abbandonano la carriera una volta sposate e diventate madri, soprattutto se hanno impiegato lunghi anni della loro giovinezza in percorsi di studio e formazione.

La crescita del "capitale umano" femminile è quindi insieme un dato da registrare positivamente e un obiettivo sul quale scommettere, un elemento che, oltre a generare nelle donne aspettative professionali più alte, è potenzialmente in grado di modificare i processi di selezione e i percorsi lavorativi. Sembra trattarsi di una trasformazione strutturale sostenuta e resa più rapida dai progressi tecnologici e dal correlato fenomeno di globalizzazione dei mercati, dei servizi, dei prodotti e dei capitali, che ha determinato però effetti differenti a seconda delle situazioni socio-politiche in cui si è inserita.

L'Italia centro-settentrionale e gli altri paesi dell'Unione europea hanno in comune alcune caratteristiche che influenzano l'offerta di lavoro femminile: nata-

lità in ribasso, maggiore aspettativa di vita e saldo migratorio positivo. A fronte di un aumento modesto di popolazione femminile vi è stato senz'altro un ingresso massiccio delle donne nel mercato del lavoro, dato comprensibile solo alla luce delle trasformazioni della famiglia. In Europa quindi, compresa la parte centro settentrionale dell'Italia, queste tendenze si sono affermate sempre di più, ed è ragionevole presumere che in una situazione caratterizzata da progressivo invecchiamento della manodopera e dall'espansione del settore dei servizi, la forza lavoro femminile continuerà ad essere sempre più impegnata.

Ci sembra però importante prendere in considerazione anche l'aspetto qualitativo dei fenomeni in corso ed alcune analisi constatano come le strutture sociali e quelle del mercato continuino a reggersi sul presupposto della dicotomia tra cura casalinga femminile e lavoro "produttivo" maschile, sebbene questa concezione sia messa in crisi dal diffondersi sempre più consistente delle famiglie monogenitore e quelle con due occupati fuori casa e dalla forte diminuzione dei nuclei familiari con un solo reddito composti da due adulti.

Altro nodo sostanziale è quello dell'istruzione, che influenza fortemente non solo la partecipazione al mercato del lavoro, ma la qualità di tale partecipazione. Le donne più istruite sono le più attive e lo sono in maniera più stabile. Una situazione rovesciata si presenta invece per le donne a basso livello di scolarizzazione, per le quali la cosiddetta "*poverty trap*" fa sì che esse rinuncino a cercare di intraprendere un'attività lavorativa perché dovrebbero impiegare una parte consistente del reddito raggiunto lavorando per affidare i figli alle cure dei servizi per

l'infanzia. Si crea dunque una situazione per cui al di sotto di una soglia di reddito è più conveniente non lavorare. Quest'ultimo caso rivela il problema della partecipazione femminile al mercato del lavoro come particolarmente complesso, che rende complesse, conseguentemente, sia le analisi da svolgere su di esso sia le politiche da attuare. Di fatto, il tentativo di conciliare il lavoro con la cura dei figli e con il ruolo di moglie è una caratteristica comune a tutte le donne italiane, cosa che rende l'andamento occupazionale femminile meno regolare e continuo di quello maschile e che lo rende fortemente influenzabile, in positivo o in negativo, dalle capacità dei governi e delle parti sociali di dare luogo a politiche mirate ai servizi alle famiglie.

È in questa cornice, già sufficientemente contraddittoria, che si inseriscono notevoli differenze a seconda del diverso grado di sviluppo delle aree del Paese. Il rapporto Istat 2004 sottolinea come l'analisi dei dati rilevati su base regionale evidenzia l'esistenza di modelli di partecipazione al lavoro così diversi da configurare in Italia diversi mercati del lavoro: il tasso di disoccupazione del Meridione è circa il triplo di quello del resto d'Italia e le situazioni più critiche riguardano proprio le donne, insieme ai giovani, ai meno istruiti e a chi cerca di entrare per la prima volta nel mercato del lavoro.

Il massimo tasso di disoccupazione in Italia si riscontra tra le donne tra i 15 e i 34 anni che vivono in Sicilia (36,8 %). Ma per tutte le giovani donne nelle regioni del Mezzogiorno il tasso di disoccupazione oscilla tra il 24 e il 30 %. Di fatto, le giovani donne meridionali costituiscono circa il 16 % di tutte le persone in cerca di lavoro in Italia. Sempre al Sud inoltre si registra la più forte concentrazione

di donne disoccupate senza precedenti esperienze lavorative (circa il 50% delle disoccupate). Tra queste, circa il 70 % è in cerca di occupazione da più di un anno, il che rappresenta una ulteriore penalizzazione.

Il quadro viene ulteriormente complicato dalle trasformazioni macrosociali in corso: le garanzie dello Stato Sociale sono sempre più fragili, quei diritti e quelle garanzie che un tempo alle donne non erano assicurati adesso sono sicuri per sempre meno individui; si assiste così all'emergere di figure un tempo atipiche e spesso prive di uno status definito, che costituiscono una preoccupante "zona grigia", che coinvolge – secondo le rilevazioni dell'Istituto nazionale di Statistica – sempre più soggetti, la maggior parte dei quali donne, giovani e altamente secolarizzate.

Così, "femminilizzazione" del lavoro nel Sud Italia significa sempre di più peggioramento delle condizioni lavorative, diminuzione delle garanzie, flessibilità come sinonimo di precarietà; in breve l'estensione di quelle caratteristiche, spesso negative, che il lavoro delle donne ha avuto per secoli a tutti i lavoratori e quindi ulteriore restrizione delle possibilità delle donne di accedere a carriere da sempre ritenute maschili, come il lavoro autonomo e/o imprenditoriale.

Non a caso, dal terzo rapporto sul lavoro atipico in Italia curato dall'Ires emerge un forte incremento dei lavori "atipici" per le donne, soprattutto nel Meridione. Dai dati raccolti, la femminilizzazione del lavoro atipico al Sud è evidente: le donne rappresentano il 54,5% degli iscritti al fondo speciale INPS per i parassubordinati, mentre al Nord sono il 43%. In alcune aree del Sud il dato è assai superiore alla media nazionale, per giunge-

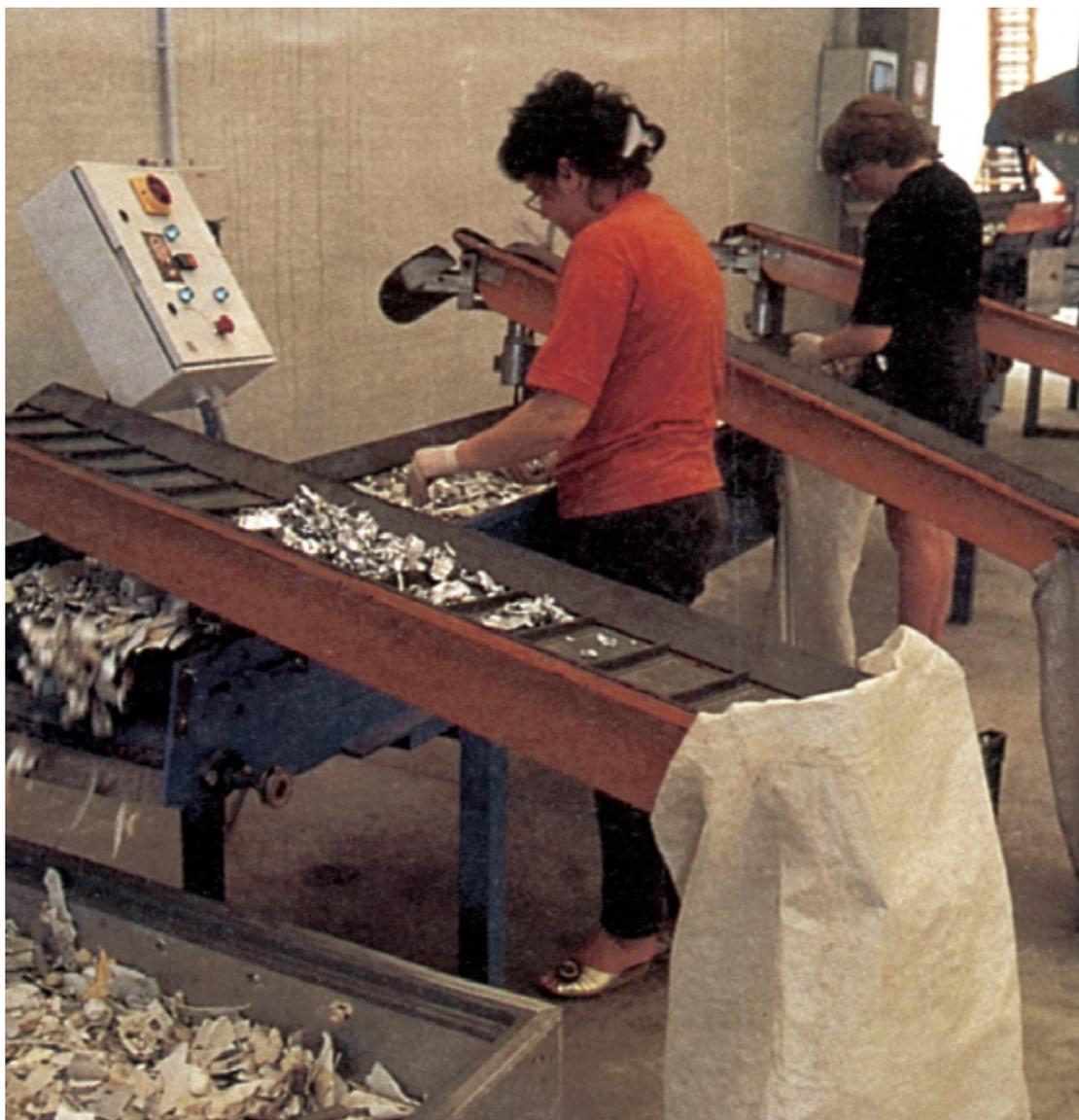
re in Sicilia al 59%. L'alta incidenza femminile nel numero di coloro che sono iscritti al fondo Inps nelle regioni del Sud rivela anche un aspetto qualitativo del lavoro femminile, dato che i servizi alle persone rappresentano il principale campo di impiego delle collaborazioni coordinate e continuative.

Occorre tenere conto anche, però, della scarsa rilevanza che le misure di flessibilità del mercato del lavoro assumono al Sud, data la scarsità della domanda di lavoro. Le giovani donne delle regioni del Sud, infatti, rischiano spesso di restare fuori perfino dal mercato del lavoro marginale/secondario, in quanto il tessuto socio-economico di quelle regioni non riesce a generare domanda di lavoro, quindi neppure posti di lavoro atipico.

Ecco quindi le ragioni di nuovi fenomeni di emigrazione verso realtà produttive più vivaci: non si tratta di una forza lavoro scarsamente qualificata, con bassi livelli di scolarizzazione, bensì di individui che, una volta compiuto un percorso di istruzione e formazione lungo e dispendioso, in termini economici e non, sia a livello personale che familiare, non trovano nel proprio territorio di provenienza un'occupazione adeguata alle loro competenze e qualifiche e, spesso, non trovano un'occupazione di alcun tipo, poiché il mercato del lavoro meridionale non li assorbe neanche per occupazioni inferiori a quelle attese. Secondo il rapporto dello Svimez, dopo tre anni dal conseguimento del titolo di studio, nel Sud trova lavoro il 59% dei laureati, contro il 90,7 e il 92,8% – rispettivamente – dei laureati del Centro e del Nord. Vi sono, quindi, notevoli differenze anche nella spendibilità del titolo di studio.

Ci si rivolge, spostandosi, ad un altro mercato del lavoro, che se riesce a garan-

tire l'ingresso nel mondo dei lavoratori intellettuali, spesso relega i nuovi immigrati, a maggior ragione se donne, in posizioni che poco si confanno con le competenze e le aspettative, sia in termini di remunerazione che di riconoscimento sociale, acquisite durante gli anni di studio. Il profilo che se ne trae è così quello dell'addetta ai *call center*, quasi sempre laureata, per lo più in discipline "deboli" dal punto di vista lavorativo, come quelle umanistiche. Per la natura stessa del lavoro svolto (alto livello di stress, basso livello di soddisfazione) queste lavoratrici sperano di cambiare al più presto impiego e di trovare finalmente "il lavoro della vita", che, dato il progressivo abbassamento delle aspettative conseguente alle esperienze proprie, di amici e conterranei, diventa semplicemente un impiego che abbia *almeno una* delle seguenti caratteristiche: remunerazione soddisfacente; vicinanza ai propri interessi personali e formativi; garanzie contrattuali di stabilità; elasticità di orari e turni, in modo da poter conciliare gli impegni professionali con gli quelli familiari. Così, nelle aree economicamente più avvantaggiate del paese l'ingresso nell'ambito lavorativo tramite forme di lavoro flessibile, diventa, e non solo per le immigrate dal Meridione, ma per tutte le donne, una diversa forma di "poverty trap" che trattiene una parte rilevante di lavoratrici nell'area marginale/secondaria del mercato del lavoro. Una volta entrate nell'ambito "atipico" ci si trova così immerse in un meccanismo che si autoriproduce moltiplicando le condizioni svantaggiate, visibili sia a breve sia a lungo termine: bassi livelli retributivi si accompagnano a condizioni contrattuali meno stabili, con conseguenti livelli pensionistici; inoltre chi non ha un reddito



sufficiente e/o stabile spesso non è in grado di formarsi ulteriormente per andare incontro alla domanda di lavoro. Quella delle donne del Sud Italia è dunque una “rivoluzione disattesa”, che riguarda ormai non solo lavoratrici prive di risorse, capitale umano a basso valore aggiunto, ma le “istruite”, per le quali neanche i tradizionali canali informali di inserimento lavorativo, quelli familiari e

clientelari, sono sufficienti. La situazione assume così sempre più i contorni di una rinnovata, forse perché mai risolta, questione femminile-meridionale, con l’aggiunta di una ulteriore specificazione, quella generazionale, delle donne tra i trenta e i quaranta anni, che rischiano di non comparire mai nelle statistiche che registrano la popolazione occupata per “sopraggiunti limiti di età”.

Cervelli in fuga

...ovvero: “Qui non c’è posto, me ne vado”. È l’amara rassegnazione a cui giungono sempre più giovani talenti dopo anni di studio e di ricerca universitaria, costretti ad abbandonare non solo la propria città d’origine, ma la nazione e talvolta il continente per volare all’estero e trovare là gli sbocchi occupazionali desiderati. Dati alla mano, presentiamo un quadro che si potrebbe definire della ‘nuova emigrazione’.

di Antonella Palermo

Nei prossimi dieci anni, laddove venissero a mancare adeguate strategie per arginare il fenomeno delle migrazioni qualificate verso Stati Uniti e Canada, il vecchio continente si troverebbe impoverito di conoscenze. È lo scenario previsto dal progetto europeo *Brain Drain - Emigration Flows of Qualified Scientists*. I dati del progetto sono stati presentati a fine maggio di quest’anno nell’ambito di una tavola rotonda organizzata dall’Istituto di ricerca sulla popolazione e le politiche sociali (Irpps) del Consiglio Nazionale delle Ricerche. L’iniziativa è stata promossa dalla Commissione europea per conoscere la portata del problema della fuga dei cervelli visto che in Europa non esiste, come in America, una banca dati aggiornata per monitorare il fenomeno. Tramite la Direzione Generale di ricerca di Bruxelles, l’UE ha così attivato un programma di monitoraggio dei flussi di mobilità dei propri ricercatori – lo “*Human resources in research and development monitoring system on career paths and mobility flows*” – al quale partecipano Italia, Francia, Germania, Gran Bretagna, Spagna, Norvegia, Svezia, Repubblica Ceca e Polonia. Per l’Italia, l’ente interessato è il CNR. Proprio questo isti-

tuto ha condotto la ricerca – conclusasi nel 2004 – in collaborazione con il Merit dell’Università di Maastricht e con l’Università di Budapest Iku. Ecco alcuni dati emersi sulla mobilità.

Tra i 15.000 PhD di nazionalità europea che hanno acquisito il titolo negli Usa tra il 1999 ed il 2001, circa 11.000 dichiarano di non aver intenzione di far ritorno in Europa. I ricercatori europei che lasciano il proprio paese non sono soltanto quelli che hanno già acquisito una vasta esperienza ma, al contrario, si fa sempre più alta l’incidenza di giovani ricercatori che decidono di restare nel paese di immigrazione. Per quanto riguarda gli occupati in professioni scientifiche, anche se l’incidenza degli europei negli Usa non supera il 2%, i numeri assoluti sono consistenti. I lavoratori ad altissima qualificazione (con visto H1B) provenienti dall’Europa ed immigrati negli Usa nel 2003 erano oltre 100.000; tra i cinque paesi che forniscono questo capitale umano, l’Italia occupa il quarto posto con 5.900 persone, dopo Regno Unito (31.000 persone), Francia (15.000), Germania (13.000), e prima della Spagna (5.800). Nel 2004 il personale qualificato proveniente da tutti i paesi del mondo

che ha ottenuto il visto H1B aumenta ancora rispetto al 2003: si passa da 360.000 a 387.000 visti. Dal 1998 al 2003, ogni anno, in media circa 5.000 italiani altamente qualificati nella ricerca e nelle professioni tecniche trovano occupazione negli Usa per un periodo che può durare fino a 6 anni. Nel solo 2003 il 17% degli italiani che si sono stabiliti in maniera permanente negli Usa sono manager, dirigenti e professionisti.

Ma quali sono le ragioni principali delle migrazioni e le cause che determinano il ritorno in patria? Lo hanno svelato, nell'ambito del Progetto, due indagini, di cui una condotta dal CNR su un campione di 250 ricercatori stranieri presenti negli Enti pubblici di ricerca italiani e, l'altra, dal Merit su un campione di 1000 ricercatori europei ed americani dell'*American Association for the Advancement of Science (Aaas)* che conta 250.000 iscritti. Dagli studi si deduce che gli europei vanno in Usa non solo per svolgere una ricerca migliore, ma anche per avere più opportunità di lavoro, carriera, e finanziamenti più alti: tra le loro motivazioni, la possibilità di fare carriera prevale con il 78%, seguita dal prestigio dell'istituzione che li ospita (74,6%), dalle possibilità di accesso alle tecnologie di punta (73%), dai maggiori fondi disponibili per la ricerca (69%), dalle opportunità di contatto con le reti di ricercatori e professionisti (68%). In coda alla graduatoria delle motivazioni, la mera opportunità occupazionale, che conta per il 56%, e i miglioramenti retributivi (54%). Molto diversa la spinta degli studiosi statunitensi a lasciare il loro paese: il prestigio dell'ente destinatario prevale con il 61%, seguito dalle condizioni di vita del paese ospitante (60%). Speculari le motivazioni che portano al rientro in

patria: prevalgono per i ricercatori europei le condizioni di vita del paese di origine (80%) e il desiderio di ricongiungersi alla famiglia (71%). Per i colleghi americani il rientro in patria è motivato soprattutto da ambizioni di carriera (71%), dai miglioramenti salariali (63%) e dall'esigenza di maggiori fondi per la propria attività (61%).

È da sottolineare che i singoli Paesi europei hanno adottato alcune normative per incentivare non solo il rientro dei loro ricercatori, ma anche l'arrivo di studiosi stranieri. Per esempio, nel Regno Unito, dalla fine degli anni '90, il sistema di concessione dei permessi di soggiorno ha consentito di reclutare personale straniero qualificato, in particolare in ambito medico. La Germania ha introdotto la cosiddetta '*green card*' per facilitare il reclutamento di lavoratori e ricercatori specializzati nelle tecnologie dell'informazione, arrivando – secondo un sondaggio condotto su 340 imprese - ad una percentuale di stranieri ad altissima qualificazione (*top management*) del 9%.

Troppi sono i paradossi legati alla ricerca nel nostro Paese: i finanziamenti sono la metà di quelli della media europea; il numero dei ricercatori attivi è in difetto di almeno 100 mila unità; l'università italiana produce 120 mila laureati l'anno, contro i 400 mila degli altri Paesi. Nel 2000 si stimava che in Italia sarebbero occorsi 25-30 mila ricercatori fino al 2003, ma i dottori di ricerca che escono dalle università sono poco più di 4 mila all'anno. La denuncia viene dall'A.D.I., l'Associazione Dottorandi e dottori di ricerca Italiani, che da tempo si batte non tanto per la difesa "corporativa" dei ricercatori, quanto proprio per sollevare questa grande contraddizione.

Qualcuno ricorderà la vicenda emblematica

tica di Antonio Iavarone e Anna Lasorella, due ricercatori italiani che, frustrati dalle grottesche storture del loro contesto professionale in Italia, ottengono importantissimi riconoscimenti per le ricerche sui tumori infantili, a New York, dove hanno deciso di proseguire la propria carriera. “Perché c’è da chiarire che oggi più che mai la circolazione dei ricercatori è un fenomeno fisiologico e un fattore di progresso. Ciò che è moralmente inaccettabile – avverte Augusto Palombini, segretario dell’A.D.I. – non è la circolazione, dunque, ma appunto la fuga. La partenza non per esigenze formative o scelte esistenziali, ma perché il proprio paese ostacola drasticamente la fioritura di quella realizzazione professionale per la cui semina la collettività ha investito decine di milioni. La fuga dei cervelli non è una causa, ma un sintomo della crisi della ricerca e dell’università, che non può essere risolta con provvedimenti tappabuchi. In Italia la meritocrazia non viene applicata. Il nostro paese riconosce i meriti di chi è andato all’estero solo a posteriori”. Pessimistico anche il commento del biologo Paolo Amati, presidente della Federazione Italiana Scienze della Vita, secondo il quale la fuga è “il segno di un decadimento ulteriore della ricerca, ma più in generale del paese, che va verso un terziario mediocre, come dimostra il caso della Fiat. Si chiede produttività alla ricerca, ma mancano le industrie capaci di raccogliere e sviluppare l’innovazione. Le piccole imprese vanno avanti grazie alla fantasia individuale, mentre la realtà globale è molto più complessa e noi stiamo perdendo competitività. Non abbiamo più mezzi adeguati per fare ricerca, le università languiscono, il CNR è costretto ad abbandonare partecipazioni internazionali prestigiose. Ma al governo manca

sia la visione culturale e strategica della ricerca sia le competenze necessarie per comprenderne i problemi”.

“Negli Stati Uniti il talento, la curiosità e la motivazione delle persone sono valorizzate – scrive Gualtiero Piccinini, laureato in filosofia – e ho incontrato più opportunità di quante ne possa utilizzare”. In generale si chiede la valorizzazione del merito e la semplificazione dell’accesso alle ricerche. Alcuni propongono di sostituire ai concorsi la chiamata diretta: “Questo metodo, usato nella gran parte dei paesi dove la ricerca e l’assistenza funzionano, è totalmente trasparente e qualsiasi scelta ha un potenziale impatto diretto sulla credibilità professionale, scientifica e umana del responsabile e di tutto il suo gruppo, e sull’indice di attrazione di quel servizio. Se il livello di qualità scade non vi sono dubbi su chi ne è responsabile”.

Benché l’Europa produca il più alto numero di dottorati, i ricercatori sono proporzionalmente di meno (5,36 per mille della popolazione attiva) rispetto a Stati Uniti (8,66) e Giappone (9,72). In tal senso il 6° programma quadro per la ricerca dell’UE destina circa il 10% del suo budget complessivo (cioè circa 1,6 miliardi di euro) in favore della formazione e della mobilità dei ricercatori, rappresentando un maggior investimento del 60% rispetto al programma precedente.

A fine giugno Rai 3 ha trasmesso il reportage “W la ricerca” a cura di Riccardo Iacona che il giorno dopo ha visto la propria posta elettronica letteralmente inondata di e-mail: 2500 messaggi ricevuti in pochissime ore, molti dei quali da persone piacevolmente stupite per il solo fatto che la Rai avesse scelto di mandare in onda in prima serata un documentario su questi temi. Non se ne parla mai ab-

bastanza e se se parla quasi mai con fare propositivo. “Sono gli stessi docenti – precisa il giornalista – che, quando gli allievi stanno per iniziare la loro carriera, li invitano caldamente ad andare all'estero. Così costoro evitano proprio di passare attraverso le strutture italiane perché qui da noi non c'è mercato. Questo è il cuore del problema. Ciò che è più deprimente è che mi sono dovuto rendere conto che molti dei ricercatori italiani avrebbero pure accettato i ridicoli stipendi di casa nostra ma il dramma è che i posti non ci sono. Punto e basta. E i concorsi sono troppo pochi. Quando poi a questi ricercatori che hanno compiuto l'esodo e che nel frattempo sono diventati bravi fuori tentano di rientrare in Italia... beh lì è davvero dura”.

Eppure negli ultimi anni l'Italia ha predisposto strumenti e provvedimenti - il più recente è il Decreto del Miur del 1 febbraio 2005 sul “rientro dei cervelli” – proprio per il rientro dei ricercatori italiani all'estero e l'arrivo di studiosi stranieri, nell'ottica di una sempre maggiore internazionalizzazione del nostro sistema ricerca. La Commissione europea ha deciso di intraprendere alcune azioni che dovrebbero arginare il preoccupante fenomeno della fuga dei cervelli europei verso destinazioni dove la ricerca offre possibilità economiche, di risultato e di carriera migliori. Nella comunicazione della Commissione, *“I ricercatori nello spazio europeo della ricerca: una professione, molteplici carriere”*, si identificano i fattori determinanti per lo sviluppo delle carriere legate alla ricerca. L'obiettivo è quello di creare un vero e proprio mer-



cato europeo della ricerca. Tra le azioni proposte, una Carta europea del ricercatore, un Codice di condotta per l'assunzione dei ricercatori, meccanismi comuni per la valutazione delle competenze, le qualifiche e i risultati della ricerca, l'elaborazione di strumenti avanzati in materia di formazione nonché la predisposizione di strumenti di accesso al finanziamento e a livelli minimi di sicurezza sociale per i dottorandi. Contemporaneamente alla comunicazione, la Commissione ha reso noto il risultato di uno studio, condotto su 769 centri di ricerca pubblici, che evidenzia come, grazie agli stretti e numerosi collegamenti con l'industria privata, il settore sia in crescita e produca business. Il bilancio complessivo dei centri di ricerca pubblici supera i 25 miliardi di euro all'anno, dimostrando come la spesa pubblica per la ricerca in Europa sia più alta che in Stati Uniti e Giappone (13,6%, contro, rispettivamente, il 7,5% degli Stati Uniti e il 9,9% del Giappone), nonostante i finanziamenti diretti siano calati in Europa dell'1,2%, mentre sono cresciuti negli Stati Uniti (+0,6%) e in Giappone (4,5%).

L'agenda delle ACLI

Le ACLI (Associazioni Cristiane Lavoratori Italiani) quest'anno celebrano 60 anni di attività. Ci è sembrato utile, anche alla luce di questo anniversario, pubblicare alcune parti dell'Agenda del Lavoro per l'Italia (www.acli.it) che è stata messa a punto in aprile "rimettere al centro il lavoro come risorsa essenziale per una politica di sviluppo sostenibile. Un Agenda che faccia da trama ad un patto tra il sindacato, le imprese e il terzo settore. Un patto tra le forze sociali in grado di pesare nel confronto tra le coalizioni politiche affinché si affermi una chiara strategia per reagire al declino del paese".

Parla il presidente delle Acli Luigi Bobba: «L'incertezza crescente delle condizioni di un numero non irrilevante di persone che lavorano o che sono senza lavoro, insieme con l'incipiente declino del paese richiedono un "colpo di reni", una scossa salutare per evitare che l'economia italiana si avviti in una spirale perversa. Per questo abbiamo provato a scrivere questa "Agenda del lavoro" e a proporla al confronto delle forze sociali e produttive. Siamo convinti che l'investimento sul capitale umano e una politica del lavoro che si faccia carico di tutelarla e di promuoverla, sia la più efficace leva strategica per gli anni a venire».

* * *

La consapevolezza della gravità della situazione economica italiana è tale da richiedere come necessaria una coalizione dei movimenti del lavoro, cioè una strategia comune non solo tra le organizzazioni del lavoro ma anche con chi rappresenta il ruolo dell'impresa nelle sue diverse articolazioni.

Ridurre il costo del lavoro per creare nuova occupazione è una delle proposte delle Acli in questo scenario. In particolare bisogna "Eliminare l'Irap e mettere gli assegni familiari in carico alla fiscalità generale". La riduzione del "cuneo fiscale" sul costo del lavoro favorirebbe la competitività delle imprese e per questa via, anche se non in maniera diretta, la possibilità di creare nuova occupazione. Un secondo vantaggio sarebbe l'emersione del lavoro sommerso o almeno di una sua parte, che spesso rimane tale in quanto la regolarizzazione del rapporto richiederebbe un esborso troppo gravoso rispetto alla reale redditività di certe imprese. Questo effetto avrebbe a sua volta una incidenza particolare sulla creazione di nuova e buona occupazione nel nostro Mezzogiorno, dove è appunto alta, anche se niente affatto esclusiva, la presenza di lavoro non regolato.

Investire su cultura e turismo per creare nuovo lavoro. Le Acli spingono per investire sulle "tipicità" italiane, cultura e turismo, per vincere la sfida della nuova occupa-

zione. «La “tipicità” – spiega il presidente delle Acli Luigi Bobba – è un tratto vincente dell’Italia. Abbiamo cominciato a toccarlo con mano nel 2004, grazie all’apporto che l’agricoltura ha dato al PIL, registrando un aumento record del 10,8%, dovuto anche allo sviluppo di coltivazioni e prodotti tipici. Tale ragionamento è particolarmente vero per il turismo: abbiamo il 45% dei beni artistici ed architettonici mondiali e ambienti paesaggistici quasi incomparabili per bellezza e varietà. Con una stretta connessione dell’ambiente con il cibo, le città, le tradizioni, la storia».

Defiscalizzare fino al 40% le spese di assistenza sostenute dalle famiglie è ancora un altro punto messo in agenda. Non è solo questione di sostegno, doveroso e necessario, alle famiglie: si tratta di un’occasione per creare nuova occupazione. I servizi di prossimità alle famiglie, infatti, sono un mercato che ha fatto emergere potenzialità occupazionali insospettate fino a 10-15 anni fa. Questo settore è l’unico che ha avuto, negli ultimi cinque anni, una continua crescita occupazionale. E continua a crescere, perché la domanda di servizi socio-sanitari per la popolazione anziana, la cronica carenza di servizi materno-infantili e il bisogno di includere nella vita sociale i soggetti con qualche forma di handicap stanno facendo esplodere la domanda di servizi da parte delle famiglie. Precisa Luigi Bobba: «Abbiamo bisogno di infermieri, di educatori professionali, di assistenti domiciliari, di specialisti della riabilitazione, di animatori del tempo libero. Molto di questo lavoro rimane del tutto sommerso: si pensi al solo fenomeno del lavoro domestico. In Italia a fronte delle 321.000 le persone immigrate che hanno chiesto e ottenuto la regolarizzazione come collaboratrici e collaboratori familiari, ci sono - secondo alcune stime Istat - almeno 500.000 persone che svolgono in modo irregolare questa attività.

Alle modalità praticabili per difendere i lavoratori dalla precarietà l’Agenda delle Acli dedica una particolare attenzione. Tre sono le proposte.

a. La prima riguarda la razionalizzazione e l’estensione degli ammortizzatori sociali per tutelare tutti i lavoratori, andando contro una logica di deregolamentazione e precarizzazione, in modo da garantire un livello essenziale di sicurezza nei periodi di interruzione dei rapporti lavorativi. Questo istituto ha assunto nella legislazione italiana forme parziali e stratificate, che hanno riguardato da una parte settori produttivi con maggiore potere contrattuale e dall’altra settori bisognosi di particolare tutela sociale, arrivando talvolta ad un utilizzo molto vicino a forme protezionistiche e assistenziali.

Le risposte legislative in discussione in Parlamento - come il disegno di legge 848/bis e il decreto sulla competitività - sono ben lungi dal prospettare ipotesi di intervento nella direzione che noi auspichiamo: essi prevedono infatti una risposta del tutto parziale in campo normativo ed esigua in relazione alle risorse economiche. C’è invece bisogno di un disegno riformatore di ampio respiro, in grado di inquadrare gli ammortizzatori in una prospettiva di tutela generale, seppur procedendo con gradualità e con interventi parziali.

Per questo è indispensabile e urgente introdurre una tutela generale rispetto al rischio della perdita di lavoro o ai periodi di intermittenza lavorativa.

Le nostre proposte, per la riforma degli ammortizzatori sociali, prevedono un *intervento di base*, svincolato dall'appartenenza di settore, dalla dimensione di impresa e dalla tipologia di contratto in cui ciascun lavoratore è inquadrato e *misure aggiuntive* da lasciare alla contrattazione settoriale o territoriale.

Le tutele che intendiamo assicurare attraverso l'intervento di base riguardano da una parte il reddito e dall'altra una copertura assicurativa minima in vista della pensione. La garanzia del reddito invece va assicurata attraverso due interventi tra loro combinati.

– Per i lavoratori occupati, si prevede un assegno di sostituzione del reddito, a carico della contribuzione, nei casi di sospensione e/o cessazione dell'attività lavorativa che possono verificarsi nelle tradizionali fasi di crisi e nei periodi di sospensione della produzione; si tratta di una misura che sostituisce e unifica gli ammortizzatori sociali oggi in vigore (disoccupazione, cassa integrazione, mobilità).

– Per i lavoratori che esercitano attività intermittenti, i lavoratori “poveri” (quelli che pur avendo uno o più rapporti di lavoro, non riescono comunque a ricavarne un reddito sufficiente), i parasubordinati, si deve prevedere una misura nuova, un assegno integrativo del reddito, a carico della fiscalità generale, in modo da assicurare loro un reddito minimo, soprattutto in presenza di situazioni familiari caratterizzate da un disagio sociale evidente o al fine di evitarlo.

L'erogazione è subordinata alla 'prova dei mezzi'; devono essere previste misure che evitino comportamenti opportunistici: accesso al fondo in presenza di requisiti personali e familiari; previsioni di condizioni selettive (carichi familiari, costi di affitto...); misure volte ad incentivare la permanenza nell'attività lavorativa...

La copertura assicurativa da garantire in caso di interruzione o sospensione del lavoro mira ad evitare che le difficoltà incontrate nel percorso lavorativo si trasferiscano anche sulla futura pensione. Le risorse necessarie a questo scopo saranno reperite mediante interventi perequativi interni alla solidarietà del mondo produttivo, come attualmente accade attraverso la contribuzione previdenziale. L'apporto della fiscalità generale interverrà quando i sostegni assumono caratteristiche assistenziali.

Questa composizione di risorse è necessaria per garantire un primo livello di intervento omogeneo e generalizzato per tutti i lavoratori e in tutti i settori e comparti produttivi, livello che non potrà non essere, per molte ragioni, di entità contenuta.

Uno spazio importante e necessariamente differenziato dovrà quindi essere coperto dalla contrattazione settoriale e/o territoriale e dalla istituzione di enti bilaterali da cui dipenderanno natura e ammontare di *misure aggiuntive* rispetto a quelle contemplate nella proposta di base.

b. La seconda proposta riguarda i lavoratori che esercitano attività intermittenti, coloro che sono occupati in aziende a bassa produttività, i lavoratori parasubordinati. Per loro può essere previsto un intervento ulteriore, un conto individuale di sicurezza sociale: una dotazione annua, che può essere periodicamente rivalutata, cui il lavoratore può attingere a richiesta qualora attraverso l'attività lavorativa e il reddito da disoccupazione non riesca a disporre del reddito sufficiente e adeguatamente stabile per far fronte a spese importanti (quali possono essere quelle relative all'abita-

zione, alla salute, alla costituzione di un nucleo familiare autonomo da parte dei giovani...). Quanto alle erogazioni, che diventano prestiti, possono essere attivati gli Istituti di credito, previa garanzia e copertura dei costi (per esempio quelli relativi agli oneri finanziari dell'operazione...) da parte del Ministero del Lavoro a carico della fiscalità (iniziative simili sono già stata attivate da Amministrazioni Regionali e Locali).

Un intervento di questo genere può essere particolarmente utile nel Mezzogiorno; qui, l'assenza di un sistema bancario orientato ai bisogni specifici del territorio genera un costo del lavoro particolarmente alto, aggiungendo così un'ulteriore difficoltà alla dinamica di uno sviluppo già contrastato.

c. La terza proposta parte dalla consapevolezza delle trasformazioni del modo di produrre e di quello che si produce, che hanno generato una grande varietà di biografie professionali (oltre che di forme contrattuali). Si tratta molto spesso di persone giovani, che hanno usufruito di una scolarizzazione prolungata, che hanno scelto o si trovano costretti ad avventurarsi da soli e senza ausili nel mercato del lavoro, lungo sentieri di professionalità diverse (nei campi dell'informazione, delle tecnologie informatiche ma anche in quelli dei servizi alla persona...), gestite in forma autonoma ma non all'interno delle libere professioni tradizionali.

La nostra proposta mira a sostenere, mediante servizi reali predisposti dalla comunità, questi percorsi lavorativi, facilitandone la fase di avvio e rafforzandone i tratti specifici di percorsi 'autonomi'. Il sostegno si realizza:

- attraverso la creazione di luoghi di lavoro, strutturati come uffici, forniti delle attrezzature necessarie; questo ufficio viene assegnato per un tempo definito a candidati giovani, dietro presentazione-approvazione di un progetto professionale;
- questo genere di strutture potrebbero essere promosse e costituite da Comuni, Centri di Formazione Professionale, Agenzie per l'Impiego...; le spese di gestione dovrebbero essere anticipate dall'ente promotore; alla fine del periodo, chi ha usufruito del servizio sposta la sua attività presso una sede propria e restituisce nel tempo le spese che sono state anticipate; così i servizi vengono resi disponibili per altri candidati.

Il progetto Policoro

Il bisogno di lavoro, specie tra i giovani, unito alla necessità di senso civico e solidarietà. Per rispondere a queste sfide dieci anni fa don Mario Operti, allora direttore dell'Ufficio Cei per i problemi sociali e il lavoro, in collaborazione con la Caritas e con l'Ufficio per la pastorale giovanile, diede vita al Progetto Policoro, un progetto organico della Chiesa italiana per dare una risposta concreta al problema della disoccupazione nel Mezzogiorno.

Policoro è un piccolo centro della Basilicata e in dieci anni il bilancio del progetto risulta più che positivo. Sono state coinvolte 70 delle 104 diocesi del Sud e sono nate oltre 400 iniziative concrete. Soprattutto, anche se a passi lenti, si è messo in moto un meccanismo destinato a cambiare la mentalità delle generazioni più giovani.

Spiega don Paolo Tarchi, direttore dell'Ufficio Cei per i problemi sociali e il lavoro: "Abbiamo formato una nuova figura di laico, l'animatore di comunità, che dedica alcuni anni della propria vita per evangelizzare altri giovani e orientarli verso una nuova cultura del lavoro. In gioco vi è la capacità dei vari soggetti ecclesiali di lavorare in rete, sia a livello locale che nazionale mettendo in comune i propri doni".¹

Dunque, l'animatore, scelto dallo stesso vescovo e affiancato da un *tutor*, lavora in stretto contatto con i direttori diocesani dei tre uffici promotori del Progetto. Il giovane viene formato, attraverso corsi regionali e nazionali, con la collaborazione delle associazioni, la cosiddetta "filiera dell'evangelizzazione" (tra gli altri Azione Cattolica, Giovani delle Acli, Gioventù francescana) e la "filiera della formazione" (costituita tra gli altri dalla Cenasca Cisl, dalla Confcooperative, da Banca Etica, dalla Banca di credito cooperativo). Compito dell'animatore è organizzare incontri nelle parrocchie e nelle scuole, promuovere i corsi di primo livello per saperne di più sulle cooperative e sulle relative leggi. Nello stesso tempo, gestisce uno sportello per ascoltare e orientare quanti sono interessati. Dal loro impegno nascono esperienze concrete di lavoro, quelli che nel Progetto si definiscono i "gesti concreti", cioè cooperative e piccole imprese. Le iniziative di cooperazione che sono nate sono volte, per lo più, alla fornitura di servizi sociali e assistenziali, di produzione e promozione di prodotti artigianali e informatici, di sviluppo del turismo. Capofila delle regioni sono in particolare Puglia, Basilicata e Calabria, che sin dall'inizio si sono impegnate a promuovere il Progetto Policoro. Il "Catalogo dei segni", con l'elenco delle cooperative divise per regioni e diocesi, può essere consultato sulle pagine web www.progettopolicoro.it. Inoltre, grazie all'iniziativa "BottegaSolidale.com", alla quale si accede sempre attraverso il portale, è possibile visionare e acquistare una

¹ Queste dichiarazioni, come quelle che compaiono di seguito, sono state rilasciate ad Annachiara Valle e sono pubblicate in un'inchiesta del mensile «Jesus», 8 agosto 2005.

vasta gamma di prodotti artigianali, alimentari e tecnologici, oltre che usufruire di servizi provenienti dalle cooperative sociali, dal commercio equo e solidale, dalle imprese nate dal Progetto Policoro e da quelle legate a produzioni biologiche o eco-compatibili.

“I giovani del Mezzogiorno si chiedono, finita la fase dell’oratorio e della catechesi, se la Chiesa chiude il suo orizzonte con l’incontro in parrocchia o se è capace di accompagnarli nelle fasi delicate della loro vita”. Queste le parole di monsignor Giancarlo Bregantini, vescovo di Locri e per cinque anni presidente della Commissione Cei per i problemi sociali e il lavoro. “L’impegno della Chiesa al Sud, in particolare con il Progetto Policoro, è un’estensione seria, applicativa della pastorale giovanile, che va oltre i momenti dei grandi raduni mondiali o i momenti formativi puri”. In pratica, dice il vescovo di Locri, “si tenta di non separare fede e vita, di far sì che il Vangelo plasmi la vita dei giovani in ogni ambito”. Un’esigenza che era stata messa a fuoco già con il documento del 1989 *Chiesa italiana e Mezzogiorno*. “Sappiamo che, specie nelle regioni meridionali – spiega ancora mons. Bregantini – i giovani che si affacciano al mondo del lavoro devono passare i cosiddetti *valichi*. Questi valichi sono il dipendere da qualcuno, il chiedere per piacere ciò che ti è dovuto e, infine, l’affrontare l’insidia mafiosa, massonica in certi ambienti di lavoro, che ti chiede di piegarti a... se vuoi arrivare da qualche parte. Questo deve far riflettere la comunità cristiana. In questo senso il Progetto Policoro non è soltanto quanto si è realizzato, ma quanto la Chiesa ha preso coscienza della necessità di coniugare fede e vita nella realtà dei giovani. Dobbiamo accompagnarli, ma non – come spesso si è fatto – dicendo che ci pensiamo noi. Non vogliamo preti che creino posti di lavoro, ma preti che stimolino la comunità cristiana ad aiutare e a organizzarsi in modo tale da dare risposte a queste situazioni. E che pungolino i giovani a studiare seriamente, senza aspettare di ottenere ciò che vogliono senza averne le capacità”.

Ora et labora

È vero che il lavoro può essere una forma di preghiera. E la santificazione nella vita quotidiana soprattutto attraverso il lavoro – come per esempio Escrivà de Balaguer ha testimoniato – è un concetto sacrosanto. A patto che si tenga sempre presente che esiste un tempo del lavoro e un tempo del non lavoro, in cui la preghiera trova il suo spazio. L'insegnamento dei monaci.

a cura di Silvia Micocci

Nella comunità monastica di Bose vivono circa 80 tra monaci e monache, la loro è una vita semplice, o almeno questo è quello che l'ospite percepisce, tutto si esprime e si sintetizza nel rapporto con il Padre e con i fratelli, semplice, eppure difficile, per noi che abitiamo i ritmi accelerati delle città.

Ciò che colpisce in modo particolare un occhio esterno a Bose è la cura per lo spazio, per il tempo, per le persone e per la liturgia. Ogni dettaglio è prezioso, anche le cose apparentemente insignificanti, l'amore per la bellezza, tanto che viene spontaneo pensare alle mani che hanno forgiato tutto ciò, alla pazienza e alla competenza delle mani dei monaci.

Abbiamo chiesto a frater Marco, monaco, di parlarci della dimensione del lavoro a Bose.

Quale è il tuo lavoro in comunità?

Il mio lavoro professionale è stare qui in accoglienza, ormai lo porto avanti dal '96 ed è un lavoro che mi impegna a tempo pieno. Come altra mansione ho di coordinare i lavori di manutenzione nelle case insieme ad altri fratelli, ma anche il lavoro dell'ospitalità si svolge in un'équipe, siamo quattro persone.

Quali sono gli orari in cui svolgi questo lavoro?

Come regola comunitaria il lavoro ci impegna dalle 8 alle 12 e dalle 15 alle 17. Per il servizio agli ospiti è però richiesta una flessibilità maggiore, spesso si va oltre come orari, è un

lavoro continuato, anche se ha delle pause durante la giornata. In momenti in cui non c'è molto bisogno o non ci sono arrivi siamo impegnati praticamente dal mattino fino alla sera con dei momenti di pausa, comunque ognuno di noi ha una giornata libera.

Che non è la domenica..

Non è la domenica, purtroppo, perché la domenica è il momento in cui ci sono più ospiti, persone che chiedono di poter venire per partecipare a varie iniziative. Un giorno libero lo ricaviamo quindi nel corso della settimana.

Sono tante ore...

Sono tante ore, sì.

Tante per chiunque e in particolare per voi dell'accoglienza... in molti monasteri è più ridotto l'orario di lavoro.

Sì, in genere nei monasteri è più ridotto. Noi come comunità fin dall'inizio abbiamo scelto di organizzare la giornata in modo che ci sia lo spazio per un lavoro che sia fruttuoso, sia dal punto di vista economico sia anche per il singolo. È necessario che il lavoro sia un'occasione di portare avanti qualcosa e non un tempo che intercorre tra una preghiera e un'altra; non è un tempo in cui facciamo un'attività tanto per farla. Il lavoro ci impegna, è importante anche per l'aspetto spirituale della nostra vita, è una cosa essenziale che

tra l'altro ci permette di mantenerci. Noi infatti viviamo del nostro lavoro e non abbiamo mai voluto avere sovvenzioni, offerte o aiuti per la nostra vita quotidiana, o per altre iniziative che comportano un impegno economico. La struttura nuova dell'ospitalità, per esempio, è stata iniziata e portata a termine valutando bene la nostra disponibilità economica, senza che dovessimo dipendere da altri.

Hai accennato al fatto che il tempo del lavoro è importante anche per l'aspetto spirituale della vostra vita, potresti dirci qualcosa di più?

L'aspetto centrale è che attraverso il lavoro l'uomo realizza se stesso ed è importante che ciascuno nel proprio lavoro trovi un'occasione di gioia e di contentezza per quello che fa. Non è soltanto un dovere ma è qualcosa che ci sviluppa come persone, che ci dà uno spazio fuori di noi, in cui realizzarci e in cui anche concretizzarci. Spesso abbiamo attività artigianali perché l'attività artigianale ha un'oggettività: un mobile, un piatto di ceramica, un barattolo di marmellata, un libro, sono tutte cose in cui ciascuno cerca se stesso ed è un aiuto per la vita spirituale. Inoltre l'attività creativa ci rende partecipi dell'opera di Dio che ha creato il mondo attraverso il suo lavoro. Il settimo giorno il Signore si riposa proprio perché ha compiuto un lavoro e questo lavoro noi siamo chiamati a portarlo avanti. Quindi il nostro interagire col mondo circostante è un segno della nostra partecipazione all'opera creatrice di Dio, assume una dimensione profonda, corrisponde alla natura umana, ci fa diventare fino in fondo persone, esseri creati da Dio con un certo potere, una certa direzione, una continua crescita.

Mi sembra che questi possano essere suggerimenti validi per il cristiano comune.

Noi siamo cristiani come gli altri, e quindi questa dimensione è importante. Il lavoro

può essere una preghiera nel senso che è un modo in cui partecipiamo con dei lavori alla presenza di Dio nel mondo. Dio si incontra tra i fratelli, nelle relazioni tra persone, nei momenti liturgici, nella preghiera personale, nella preghiera che nasce dalla parola di Dio, nella lettura dei salmi o nella preghiera semplicemente di meditazione; però lo si incontra anche nelle cose concrete e il lavoro è qualcosa attraverso cui si percepisce questa presenza, rendersi conto di questo è una forma di preghiera, è aprirsi a questa presenza intorno a noi.

Quindi non ci sono lavori più o meno adatti a questo tipo di vita.

No, infatti abbiamo tante attività e tra l'altro ci sono fratelli e sorelle che lavorano all'esterno della comunità, ci sono due medici, un'insegnante... proprio con questa consapevolezza, che non c'è un 'lavoro monastico'.

Diciamo che la preghiera e il lavoro si integrano ma restano comunque distinti per voi, non sono due momenti che si intersecano.

Restano distinti. Infatti il ritmo quotidiano, la scansione del tempo attraverso gli uffici comunitari, gli orari dedicati al silenzio in cella, gli orari nella cappella, li viviamo in questo equilibrio, per far sì che l'uno nutra l'altro e per far sì che non si confondano i due piani, ogni cosa a suo tempo. C'è un momento per pregare, c'è un momento per il lavoro, c'è un momento per la relazione fraterna, un momento per la solitudine. Se ci fosse solo lavoro sarebbe un abbruttimento, se ci fosse solo preghiera mentale sarebbe un vivere staccati dalla realtà. Il lavoro ci porta un po' a contatto con il mondo terreno perciò è importante questo equilibrio e la vita monastica riesce, o meglio diciamo che è uno strumento che aiuta le persone a vivere questo equilibrio.

A Corviale alla ricerca di un lavoro

Fabrizio Cucculelli, 38 anni, romano è sociologo del lavoro e "orientatore" di professione presso uno dei 23 COL (Centro di Orientamento al Lavoro) del Comune di Roma. Ci troviamo nel XVI Municipio, a Corviale, zona della periferia romana caratterizzata dallo snodarsi, sul suo territorio, del famigerato "serpentone", caseggiato espressione dell'edilizia popolare degli anni '70.

a cura di Laura Turconi

Il tuo lavoro, Fabrizio, si colloca in un contesto "difficile". Com'è l'ambiente sociale di Corviale?

Immaginatevi circa 65.000 persone che vivono assiegate in un unico casermone, distribuite su quattro piani i cui corridoi si estendono per un chilometro di lunghezza...L'edificio era stato pensato come una struttura omnicomprensiva, nella quale il 4° piano avrebbe dovuto essere occupato interamente dai servizi. Invece sono arrivati prima gli abusivi, che hanno creato non pochi problemi di convivenza agli assegnatari regolari. Nuovi inquilini si stanno attualmente aggiungendo, tra cui, sempre più numerosi, gli immigrati. Tuttavia, da qualche anno, l'Assessorato alle Politiche per le Periferie, la Formazione, il Lavoro e lo Sviluppo Locale si sta impegnando molto per la riqualificazione dell'ambiente del "serpentone". È stata costruita la sala consiliare, molto bella, ad anfiteatro, che accoglie anche manifestazioni culturali, e sono state insediate altre istituzioni come il gruppo XV dei Vigili Urbani, una casa-famiglia per il disagio mentale e il centro diurno del DSM (Distretto di salute Mentale). Proprio davanti alla sede municipale è stato aperto un centro polivalente, con il COL, nel Centro di Formazione Professionale, la biblioteca comunale, un laboratorio territoriale per la valorizzazione di Corviale.

Sono state portate tre linee di autobus che rendono più agevole il collegamento con le vicine scuole, Media e Liceo Classico, di Via di Bravetta e Via Portuense. È presente, nel "serpentone", anche una parrocchia: San Paolo della Croce. Il comitato di quartiere, formato soprattutto dai vecchi assegnatari degli alloggi popolari, si batte per l'integrazione di tutti gli abitanti del complesso.

Che cos'è un COL e in cosa consiste la tua professione di "orientatore"?

Come si può leggere nel sito www.romalavoro.net, i COL costituiscono, insieme ai Centri di Formazione, la rete territoriale del Dipartimento Politiche per lo Sviluppo Locale, per la Formazione e per il Lavoro. Sono 23 centri per l'informazione e l'orientamento al lavoro, disposti strategicamente sul territorio comunale, rivolti soprattutto ai disoccupati, con particolare riguardo alle forme di autoimpiego e del lavoro autonomo. Il compito dell'orientatore consiste nell'accompagnare le persone, motivandole, fornendo informazioni pertinenti, facilitandone le scelte. Il suo ruolo è quello di 'mediatore' tra bisogni ed esigenze degli utenti e le opportunità esistenti di cui deve padroneggiare la mappa.

In media, in un mese, si rivolgono ai servizi del nostro COL circa 400 persone, alla ricerca

pressante di un impiego. Alcuni di questi vogliono esclusivamente informazioni o credono che il nostro scopo sia quello di fare incontrare la domanda con l'offerta (finalità perseguita invece dai Centri per l'Impiego). Di fatto poi, circa il 60% degli utenti, finisce per compiere un percorso di orientamento che si articola in 7 incontri (1 ora - 1ora e mezzo ciascuno, con cadenza settimanale) e approda ad un piano d'azione. Mi spiego meglio. Noi partiamo dall'analisi delle caratteristiche e delle motivazioni di una persona e delle sue esperienze formative e lavorative; gradualmente mettiamo a fuoco il mosaico delle conoscenze e competenze del soggetto, comprese quelle informali (per es. sapere riparare un motorino), per individuare alla fine le competenze più specialistiche, da collocare in un ambito professionale specifico. Se la persona possiede tutte le competenze necessarie, allora si fa un piano d'azione per la ricerca di un lavoro, se invece la persona non le possiede tutte, il piano d'azione consiste in uno o più corsi di formazione.

Qual è la tipologia dei vostri utenti?

Per lo più si tratta di persone di età compresa tra i 30 e i 40 anni. I laureati sono il 10% tra gli uomini e il 20% tra le donne. D'altra parte, tra gli abitanti di Corviale ben il 40% ha solo la licenza media, un valore più alto rispetto ad altre zone di Roma. Sono soprattutto le straniere ad avere un alto indice di scolarizzazione e ad essere disposte ad investire nella formazione per migliorare la loro professionalità. Ad esempio, le badanti possono seguire dei corsi per operatore socio-sanitario (assistenza parainfermieristica). In genere, sono gli stranieri ad essere i più riconoscenti, capiscono che tu li vuoi aiutare e ascoltano i consigli.

Qual è l'idea di fondo che vi guida nella costruzione di un percorso di orientamento?

Occorre aiutare la persona a costruire un progetto personale, ad individuare la professione più coerente a come si è veramente e che la può realizzare di più. Ad esempio, un gio-

vane ventitreenne, non può sprecare anni e anni ad accettare non importa quale lavoro, magari sotto la pressione dei familiari o attirato dalle offerte "facili" del campo commerciale, passando da un ambito ad un altro. Rischierebbe di non riuscire mai a trovare un impiego soddisfacente. Sempre altri decideranno al suo posto.

Ma la realtà oggi prevalente è quella del precariato.

Certamente, ma esiste un "precariato scelto" e non subito: è quello di chi accetta dei lavori precari se comprende che contribuiscono a farlo crescere nella propria professionalità. Viceversa, perseguire un progetto costruendo gradatamente la propria professionalità, aiuta a vivere anche il precariato. In questa stessa prospettiva, di progettualità consapevole, la persona può trovare la motivazione necessaria per non stancarsi di aggiornarsi e acquisire, attraverso corsi di formazione, competenze appetibili nel mondo del lavoro. Così è stato anche per me.

Ecco qual è stata la tua personale esperienza?

Dopo essermi laureato brillantemente in Sociologia Industriale, all'epoca di tangentopoli, assai critica per le imprese, sono stato un "inoccupato di lunga durata", potendo firmare soltanto a 34 anni il primo contratto, e per giunta CoCoCo (Collaborazione Coordinata e Continuativa). In effetti, dopo la laurea e dopo avere progettato per un'azienda un corso di formazione di *management* ambientale senza essere retribuito, avevo pensato di industriarmi come potevo e così, con un mio amico violinista, ho fondato un'associazione musicale che, oltre ai concerti, promuoveva anche lo studio di alcuni strumenti con dei corsi di musica presso le parrocchie. Ma dopo qualche anno, ho capito che non era il mio campo e ho puntato sull'aggiornamento, frequentando un corso biennale di perfezionamento post-laurea presso la Scuola Romana di Psicologia del Lavoro e dell'Organizzazione. Questo corso mi ha aperto nuovi orizzonti.

zonti. Poi successive esperienze lavorative, intrecciate con quelle del volontariato presso diverse realtà parrocchiali, mi hanno portato fino alla mia professione attuale.

Per la quale si può dire tu abbia fatto tesoro anche delle difficoltà incontrate nel tuo percorso. Per ritornare ai COL, che ricadute, in termini di impiego, ha il vostro orientamento?

Il 45% dei nostri utenti trova lavoro, per lo più in ambiti quali la ristorazione, la contabilità e le attività di segreteria, le pulizie, l'assistenza agli anziani, l'edilizia. Già lo stesso rivolgersi ad un COL è un'azione di attivazione che porta dei frutti. Questo anche perché nel nostro COL, oltre a due orientatori e a due addetti all'accoglienza, è presente un animatore di politiche per l'impresa, che, da un lato, fa consulenza per la creazione d'impresa e, dall'altro, fa animazione presso le imprese del territorio, individuandone le esigenze e promuovendo la conoscenza del COL presso di loro.

Così voi orientatori potete conoscere le richieste delle aziende.

Certo, nel corso dell'orientamento non possiamo non tenere presente anche il mercato del lavoro. E per questo è anche importante operare in rete con i Centri per l'Impiego, che fanno la "preselezione" degli aspiranti all'impiego. La messa in rete delle risorse e delle informazioni è fondamentale. Moltissi-

mi ignorano, ad esempio, lo Sportello Tirocini del Comune, che è spesso un vero trampolino di lancio per trovare un impiego presso un'impresa.

"Preselezione", di che si tratta?

Se ad esempio un'azienda cerca 10 ingegneri, il Centro per l'Impiego invita attraverso un avviso (pubblicato anche presso i COL e il sito www.provincia.roma.it) le persone interessate a fornire i propri dati, li vaglia e compila una lista che sottopone a quella determinata azienda; quest'ultima farà la vera e propria selezione, ma in modo trasparente, tenendo presente la lista di preselezione del Centro e non operando per raccomandazioni.

Donde l'importanza di inserirsi al momento giusto nelle liste di preselezione...

Davvero è importante sapersi "orientare" per cogliere l'occasione giusta! A cominciare dalla consultazione del sito di romalavoro.net di cui ho parlato in precedenza, dove si possono trovare gli indirizzi e gli orari di apertura dei COL.

Scorrendo il vostro elenco, è facile rendersi conto subito che i COL sono localizzati nelle borgate e nelle periferie con maggiori difficoltà e tuttavia trovare un lavoro è un problema davvero generalizzato!

In effetti è così. Bisognerebbe estendere i COL all'intero territorio, differenziandone le competenze in base alla specificità degli utenti.



ALLE ORIGINI di una storia

In **Spagna** con Ignazio di Loyola e Francesco Saverio
per conoscere la vita di questi due grandi santi e scoprire
il significato che hanno per noi oggi.

PELLEGRINAGGIO PROMOSSO DALLA
COMPAGNIA DI GESÙ NEL 500°
DELLA NASCITA DI S. FRANCESCO SAVERIO

dal 22 al 26 aprile 2006
(5 giorni, 4 notti)

APERTO A TUTTI

■ **DOVE?**

A Loyola e Xavier, alloggiando presso case religiose

■ **COME?**

in aereo e pullman (Voli di linea. Partenze da Cagliari, Torino, Milano, Verona, Venezia, Bologna, Firenze, Roma, Napoli, Palermo)

■ **QUANTO?**

Quote da 430 a 580 euro, tutto incluso

ISCRIZIONI ENTRO IL 30 OTTOBRE 2005

Info generali:

p. Paolo Bizzeti sj - tel. 0516142341 - 051432406 - email: bizzeti.p@gesuiti.it



Iscrizioni e notizie organizzative:

Agenzia FrateSole - tel. 051.64.40.168 - fax 051.64.47.427 - email: info@fratesole.com

ihs2006ANNOSAVERIANO
andate in tutto il mondo

www.gesuiti.it www.ignatius-xavier.org