

SERVIRE

1

PUBBLICAZIONE SCOUT PER EDUCATORI

2011

Il lavoro



Il lavoro

Editoriale	Giancarlo Lombardi	pag. 1
1. Dio, l'uomo e il lavoro nel vecchio testamento	don Raffaello Ciccone	pag. 4
<i>Genesi 1: prima creazione. Sabato</i>		pag. 4
<i>Genesi 2: il racconto del giardino dell'Eden</i>		pag. 7
<i>Gesù e il lavoro</i>		pag. 9
2. Se lo scoutismo prepara alla vita può preparare anche al lavoro	Maurizio Crippa	pag. 13
3. Il lavoro e la vita dell'uomo	p. Davide Brasca	pag. 16
4. Ricominciare ad avere fame	Stefano Blanco	pag. 19
5. Mamma, cosa ti piacerebbe fare se tu potessi vivere?	A. Cremonesi, M. Gatti, S. Sironi	pag. 22
6. Come cambia il lavoro	Claudio Gentili	pag. 25
7. Cittadini del mondo: al lavoro	Claudia Cremonesi	pag. 31
8. Costruirsi come classe dirigente	Nadio Delai	pag. 34
9. Impresa di reparto e poi?	Claudia Cervini	pag. 37
10. Qual è il "piano B" del sindacato?	M. Crippa, S. Blanco	pag. 39
11. Un Papa e il lavoro	fra Giacomo Grasso	pag. 44

Quando in Redazione abbiamo pensato e scelto di fare un numero della rivista dedicato al lavoro non avevamo idee precise su quale impostazione dare o, meglio, ciascuno di noi pensava a qualche aspetto diverso del problema, pur considerando tutti, e per questo l'abbiamo scelto, che il tema fosse importante, perché coinvolge tutte le persone, è molto sentito dai giovani, è in grande evoluzione.

Proprio questo ultimo aspetto, i grandi cambiamenti nel lavoro, è il problema che ci è apparso più importante e più ricco di possibili conseguenze per i giovani nella società in cui si apprestano a vivere.

Se guardiamo oggi al problema del lavoro, alle sue modalità, al tipo di professionalità che richiede, alla stessa definizione delle diverse funzioni, e cerchiamo un paragone con poche decine di anni fa, verifichiamo differenze così grandi da fare talvolta pensare a ambiti diversi anche quando ci si muove nello stesso settore. Molte mansioni non esistono più, non solo nel lavoro manuale, ma anche in quello di ufficio o dei vari servizi; quando la

mansione esiste è quasi sempre svolta in modo fortemente diverso da prima; l'ambiente di lavoro è praticamente irriconoscibile rispetto a pochi anni fa.

Ne deriva la necessità di una diversa formazione per i giovani, l'urgenza di una formazione permanente per rispondere ai continui cambiamenti, la capacità di vivere in ambienti diversi senza farsi troppo condizionare. Ma un aspetto ci è sembrato particolarmente meritevole di essere sottolineato in questa atmosfera di trasformazione che può legittimamente indurre paura e smarrimento; ci è sembrato importante sottolineare che il cambiamento offre opportunità positive e che le nuove tecniche permettono di ridurre i condizionamenti un tempo dominanti a favore delle élite storiche e tradizionali.

Oggi un giovane che sappia e voglia rischiare, che sia disposto a impegnarsi fortemente, preparandosi in modo adeguato all'impegno che vuole intraprendere, ha possibilità di riuscita e di successo più di quanto non avesse in altre epoche storiche.

Ci sembra giusto dirlo indicando ai giovani la strada del-

l'impegno e della fiducia in un momento in cui sembrano invece prevalere il timore, lo scoraggiamento, la sfiducia.

Nella serrata discussione che abbiamo avuto in redazione è stato messo in evidenza da molti che non si possono sottovalutare questi aspetti negativi che influenzano i giovani, oltre a tutto esaltati dalla grave crisi economica attuale che rende ancora più precari gli sbocchi professionali in un contesto già precario per sua natura.

Abbiamo anche messo in evidenza come per molti giovani, il problema del lavoro non si presenti oggi come opportunità di scelte fra diverse possibilità, ma come nessuna possibilità reale concreta.

Ne fanno fede i gravissimi dati sulla disoccupazione giovanile che evidenziano, soprattutto nelle regioni meridionali e nel personale femminile, una situazione che definire drammatica è certamente riduttivo.

Tutto questo non può e non deve essere dimenticato o sottovalutato, soprattutto da chi ha la responsabilità politica di creare occasioni di maggiore sviluppo, di favorire l'occupazione, di proporre una formazione professionale più adeguata ai bisogni, ma ci sembra rispondere allo spirito scout cercare di reagire alle difficoltà con un supplemento di volontà e di impegno nella convinzione che anche in situazioni difficili si può uscire positivamente.

Questo quaderno perciò, pur affrontando un tema di grande rilevanza sociale, ha un taglio più educativo che sociologico, fa appello più al senso di responsabilità di ciascuno che non offrire giustificazioni nelle difficoltà certamente oggettive e reali del contesto in cui viviamo.

È chiaro che non si propone e non si pensa, che ciascuno possa diventare persona di successo, classe dirigente, ma si vuole sottolineare che ciò è per molti possibile ed è nello spirito scout - il rover che conduce la sua canoa - provarci.

Questa riflessione è particolarmente sviluppata nell'intervista a Marco Sala e negli articoli di Maurizio Crippa, Stefano Blanco e Nadio Delai che sottolineano anche come lo scoutismo sia, indirettamente ma efficacemente, una scuola di formazione per l'impegno professionale.

Gli articoli di Claudio Gentili e Claudia Cremonesi e l'intervista a Bruno Manghi approfondiscono l'importanza del contesto in cui i giovani si trovano, e ancor più si troveranno, ad operare mettendone in evidenza opportunità e limiti. Gli articoli di don Ciccone, di padre Brasca e di padre Grasso affrontano in modo concreto il tema del lavoro alla luce dell'insegnamento evangelico e della riflessione ecclesiale.

L'intervento in fine di Mavi, Saula e Anna affronta alcuni aspetti concreti della vita di lavoro con riferimento alla situazione femminile e alla vita della famiglia: questi aspetti sono diventati sempre più importanti con il diffondersi dell'occupazione femminile, anche in funzioni di crescente responsabilità, e con il "ritmo" della vita familiare che rende sempre più difficile un sereno equilibrio.

In conclusione, ogni lavoro ha la sua dignità e merita il massimo rispetto, se è eseguito con competenza e dedizione, perché può rispondere alle caratteristiche della persona e ai limiti dell'ambiente in cui ci si trova ad operare...

Viviamo oggi in un contesto globale dove la concorrenza internazionale pone ad ogni attività problemi sempre più difficili e nuovi. Abbiamo spesso l'impressione di non poter contrastare un andamento che nessuno domina e che tutti sottomette, ma a ciascuno resta uno spazio di iniziativa e di responsabilità che nessuno gli può togliere.

Questo numero di Servire vuole essere un aiuto e un incoraggiamento per chi nutre questa speranza e questa volontà di futuro.

Giancarlo Lombardi



FabioMBodi

Dio, l'uomo e il lavoro nel vecchio e nuovo testamento

Pubblichiamo tre articoli di don Raffaello Ciccone, per oltre 20 anni Responsabile della Pastorale del lavoro della Diocesi di Milano per dare riferimenti biblici ai nostri approfondimenti. Altri 4 interventi, sempre orientati a cercare i fondamenti biblici nella riflessione sul lavoro, sono pubblicati sul sito www.rs-servire.org

Genesi 1: prima creazione. Sabato

^{1,1} *In principio Dio creò il cielo e la terra.*

² *La terra era informe e deserta e le tenebre ricoprivano l'abisso e lo spirito di Dio aleggiava sulle acque.*

L'inizio del mondo è silenzio. Non c'è nulla. Non si sente nulla. Nessuno reclama. Quando finalmente Dio mette mano, Dio opera nel caos e nella desolazione.

La Bibbia si apre con due racconti della creazione: il primo (Gn 1,1-2,4) è il più recente, il secondo (Gn 2,4b-3,24) è il più antico.

Leggiamo il primo, più recente: **Genesi 1,1-2,4**

Inizia allora la Parola: la voce di Dio

nel silenzio ordina, dirige, sistema le cose e le separa per fare ordine e preparare un posto per chi verrà poi.

Il primo lavoro, nel mondo, nasce nella fantasia di Dio che prevede, e quindi nella parola che attua. Il primo lavoro è la divisione che organizza e separa, è fare posto per attendere una presenza.

Il racconto perciò, richiamandosi al lavoro di Dio, ricorda:

- la volontà per un progetto,
- il seguito di comandi per mettere ordine,
- un ritmo nel tempo per scandire il tempo,
- dei confini per il mare e per la terra come casa e luogo di esseri viventi,

- una popolazione per il cielo, la terra e il mare.

Il progetto di Dio è pronto come una casa accogliente per un interlocutore, un ospite, un amico.

Dio, infine, “benedisse” e “consacrò”. Dio innesta la santità nel tempo per cui il tempo è continuamente chiamato a raggiungere la sua dignità di sacralità e intoccabilità. Corrisponde al cammino verso il sabato, al tempo del riposo di Dio che contempla la bellezza di ciò che ha fatto e al tempo del riposo dell'uomo che si ferma a ringraziare e a dialogare con Dio e con l'umanità che crescerà insieme.

La creazione

La prospettiva del racconto più recente della creazione (Gn 1,1-2a) non insiste sull'origine delle cose, ma sulla si-

gnoria di Dio su tutte le cose, e quindi sul fare ordine, dividere, organizzare, orientare. La prospettiva dominante è la proclamazione del primato di Dio per arrivare a dire che quest'opera è bella.

L'uomo fa parte della creazione, creatura fra le creature, ma la sua identità decisiva è l'apertura a Dio.

Si legge: "Facciamo l'uomo a nostra immagine e somiglianza" (Gn 1,26-27). Questo è l'uomo legato alla terra, ma essenzialmente aperto alla relazione con Dio. L'immagine dice relazione.

Uomo e donna sono immagini a pari titolo: si osservi il sottile e curioso passaggio dal singolare al plurale che si nota nel testo: "A immagine di Dio *lo* creò (singolare), maschio e femmina *li* creò (plurale)".

L'uomo e la donna sono immagine *insieme*: viene da pensare che l'uomo e la donna siano immagine di Dio, soprattutto per la loro capacità di relazione. Ogni uomo è immagine di Dio, e perciò spetta a tutti gli uomini, non solo ad alcuni, la responsabilità del mondo: "Riempite la terra e soggiogatela" (Gn 1,28). Gli uomini insieme devono rendersi responsabili del mondo. I due imperativi ("dominate" e "soggiogate") sono al plurale, non prerogativa di alcuni.

L'uomo deve condividere lo sguardo ammirato di Dio:

- non l'uomo "economico" troppo

proteso verso l'aver: non sa instaurare un rapporto corretto con la terra;

- non l'uomo semplicemente "solidale", proteso nel progettare un mondo per tutti;
- ma l'uomo "estetico", capace anche di guardare la terra con uno sguardo stupito, che ne coglie la bellezza e il rinvio.

Il mondo è di Dio, non di alcuni uomini e nemmeno di tutti. È di Dio. Certamente Dio ha creato il mondo per farne dono all'uomo. Ma è segno della gloria di Dio.

Non va dimenticato questo primato che non annulla il dono per l'uomo, ma lo fonda e lo difende.

Perciò l'uomo non si trova in una creazione non finita, da completare e da correggere. Essa invece ha il suo senso e la sua direzione. Naturalmente questo non significa che l'uomo debba assumere di fronte al mondo un atteggiamento puramente conservatore, tanto è vero che gli è stato dato da Dio un esplicito comando: "Soggiogare e dominare la terra" (Gn 1,28).

Ma si tratta di un dominio che deve avvenire nel mantenere la creazione nell'ordine e nella razionalità che Dio le ha impresso. È una creazione che va resa utilizzabile, via via, con le risorse e le bellezze che vi sono state poste perché l'umanità cresca e si sviluppi.

Il sabato

All'umanità è affidato il tempo che però è incompiuto (solo sei giorni può operare nel rapporto con le cose). Essa raggiunge la sua pienezza nel sabato: è l'incontro con Dio e il superamento del quotidiano.

L'umanità perciò è posta tra il progetto del "tutto bello e gioioso" e la realtà fondamentalmente completa in sé, corrispondente al progetto.

Tutto viene offerto all'incontro sempre nuovo con la santità e bellezza di Dio. È il Signore che continuamente ripropone il senso delle cose, sostiene la creazione e l'operosità dell'uomo, lo istruisce, lo aiuta, lo riavvia.

Il sabato segna così un appuntamento, un'alleanza di riconoscimento e di scambio continuo.

Nei sei giorni l'umanità sviluppa, opera e gioca con le cose e gli animali, nella totale responsabilità al servizio dei bisogni dell'umanità. Tutto questo mondo è stato regalato perché l'umanità sappia costruire, scoprire, ricercare e cogliere doni e sorprese.

Il lavoro si imposta sulla relazione, sul bisogno di utilizzare e far crescere una vita comune.

Nel rapporto di reciprocità la nuova umanità gioisce, scopre e ringrazia del mondo. Dio benedice ed esprime così, nella visione della "tutto molto buono" la soddisfazione di aver fatto tutto bene e di aver donato progetti splendidi.

Il mistero di Dio, in questo rapporto, si svela, si delinea, si manifesta come rapporto gioioso e reciproco.

Il sabato: limiti e significati

Ma, a buoni conti, il Signore ha posto dei limiti: e li ha posti, decidendo sul ritmo del tempo. La settimana è di sette giorni e il tempo è fatto di settimane.

All'uomo sono consegnati sette giorni, ma qualificando in modo diverso il rapporto con il tempo: sei i giorni dedicati all'impegno con il lavoro e le cose, un giorno da santificare, dedicato alla comunità di un popolo che conosce e riconosce Dio e quindi dedicato alla dialogo con il Signore.

Identificando i ritmi del tempo e del lavoro, il Signore li ha voluto fermarli al sesto giorno. Avesse lasciato i sette giorni a completa organizzazione dell'uomo, il lavoro avrebbe occupato tutto il tempo. Il lavoro sarebbe diventato onnipresente, padrone del tempo, padrone dei sentimenti e delle attese dell'umanità, e quindi sarebbe diventato il Dio dell'umanità.

C'è qualcosa di più grande del lavoro,

pur importante, più grande dell'interesse e del denaro, più grande della propria operosità.

Questo significa che il centro di gravità dell'esistenza non è il lavoro, ma la gioia della libertà. È una lieta notizia. Dio termina il lavoro che aveva fatto. Così deve fare l'uomo che non è schiavo del suo lavoro, ma padrone, e perciò lo domina e lo sospende, come Dio. Si tratta di un'annotazione che acquista tutto il suo valore soprattutto in un'economia che conosce l'accumulo. Il sabato appare come l'antidoto a quella grande malattia dell'uomo che è la schiavitù dell'accumulo. E grande impegno per gli ebrei fu lottare per santificare il sabato (e gli ebrei hanno pagato caro questa loro fedeltà nei luoghi della dispersione). Ha però permesso loro di mantenere il rapporto di alleanza con Dio e la speranza di un dialogo con lui.

Il lavoro non è in funzione del sabato, né il sabato in funzione del lavoro. Non si lavora sei giorni per riposare il settimo, né si riposa il settimo per lavorare gli altri sei. Il rapporto è diverso. I giorni feriali e il giorno festivo

svelano, insieme, le due facce della fatica dell'uomo e della sua esistenza.

Il settimo giorno non è il tempo libero ma è la festa. Si apre al riposo di Dio, alla gioia della libertà e, per noi cristiani, all'esperienza della risurrezione di Gesù che garantisce a tutti il superamento della morte e del male. In conclusione: da una parte il lavoro è un dono, in quanto esprime il dominio dell'uomo sulla creazione che Dio ha fatto per lui; dall'altro, in quanto fatica sempre insoddisfatta, esprime il desiderio dell'uomo che non può rinchiudersi nel mondo e nei suoi prodotti, sempre in cerca di una pienezza che non sta nelle cose. Il lavoro è un segno della potenza dell'uomo, capace di dominare le cose; dall'altra, è il segno dell'insufficienza dell'uomo, incapace di trovare da solo un compimento.

Bibliografia

Bruno Maggioni, *“Il seme e la terra. Note bibliche per un cristianesimo nel mondo”*, Vita e Pensiero, Milano 2003, 155-167.

Genesi 2: il racconto del giardino dell'Eden

Ora rileggiamo il secondo racconto della creazione: Gn 2,4b-3,24.

È il più antico (probabilmente del secolo X a.C.), ma viene proposto dopo il grande portale di Gn1,1-2,4, testo più recente, ma anche molto articolato, strutturato nei “6 giorni +1”, che risente della esperienza del mondo babilonese in cui gli ebrei sono stati deportati nel sec VI a.C.

Qui ci troviamo con un racconto ricco di immagini, più semplice e più accessibile. Dio è descritto come un vasaio (“plasmò”), modella l'uomo con la creta (Gn 2,7).

La parentela dell'uomo con la terra è evidenziata dalla sua origine dalla polvere del suolo (Gn 2,7), dal suo ritorno alla terra (Gn 3,19), e dal gioco delle parole ebraiche *adam* (uomo) – *adamà* (tratto dalla terra).

L'uomo è un essere vivente in forza di un secondo intervento di Dio che soffia nelle narici l'alito della vita (Gn 2,7b). L'uomo viene dalla terra, ma se ne stacca.

A questa prima tensione, che caratterizza la profonda identità dell'uomo, il racconto biblico ne sovrappone una

seconda, che delinea la posizione dell'uomo nel mondo.

Si legge che la terra era inerte e sterile prima dell'intervento dell'uomo (Gn 2,4-8) e che quindi, per essere resa feconda, la terra ha bisogno del lavoro dell'uomo. Ma detto questo, il medesimo racconto prosegue affermando che fu Dio a piantare il giardino (Gn 2,8).

Da un lato occorre il lavoro perché la terra diventi un giardino, dall'altro il giardino è *dono* di Dio.

Il giardino è il luogo del lavoro dell'uomo. **“Il Signore Dio prese l'uomo e lo pose nel giardino di Eden, perché lo coltivasse e lo custodisse”.**

I due verbi usati nel v. 15: “coltivare e custodire”, per parlare del lavoro, richiamano immediatamente il culto e l'alleanza: *sàmar- coltivare*, particolarmente amato nel libro del Deuteronomio, è lo stesso verbo che esprime il «servire religioso»; *cabad* –custodire è il caratteristico atteggiamento di chi accetta dal partner maggiore la proposta di Alleanza e la osserva: “osservare la legge”.

- “Coltivare” indica la fatica che dissoda il terreno;
- “custodire” è l'atteggiamento di chi accoglie un dono e fedelmente lo conserva, riconoscente. Così l'attività dell'uomo è accompagnata da premura, gratitudine e rispetto, come quando si ha fra le mani un bene prezioso che non appartiene a se stessi.

Il mondo è di Dio, non dell'uomo e tutto si deve conservare bello e intatto per chi verrà dopo.

Il dono di Dio

L'atteggiamento fondamentale dell'uomo nel mondo è l'**accoglienza del dono**, che certo non elimina il lavoro né la progettazione, ma ne traccia la direzione. Parlare di dono significa anche parlare di godimento: il giardino è il dono di Dio all'uomo e l'uomo lo lavora e lo custodisce per goderlo.

Esiste, neppure molto nascosto, un accenno polemico nei riguardi del mondo circoscrivuto. Il lavoro dell'uomo spetta all'uomo e non c'è un periodo in cui gli dèi precedono l'uomo nella sua opera. Si tratta di una forte demitizzazione del lavoro e della cultura umana, considerata nella sua forma sanamente «laica»: l'uomo non rapisce nessun fuoco agli dèi se progredisce e cresce nella sua capacità tecnica e scientifica. La-

voro e cultura appartengono alla determinazione dell'uomo così come ha voluto il creatore.

Questo è un campo di responsabilità dell'uomo. E insieme, a differenza dei miti, il lavoro non è una dura necessità imposta agli uomini a beneficio degli dei. Nella Bibbia l'uomo lavora per se stesso. Il "custodire" taglia corto su ogni dominio dispotico e sfruttatore. L'uomo deve lavorare nella direzione del dono di Dio e, come ogni dono, racchiude un'intenzione e un senso.

Il mondo non è una cava di pietre da cui l'uomo può ricavare i materiali per fare ciò che vuole. È piuttosto uno spartito musicale che va intelligentemente eseguito nel rispetto del suo autore.

Il limite.

Dio dà all'uomo un posto nel giardino, uno spazio di libertà e nel contempo gli pone un **limite** (Gn 2,16-17). «Tu potrai mangiare di tutti gli alberi del giardino, ma dell'albero della conoscenza del bene e del male non devi mangiare, perché, nel giorno in cui tu ne mangerai, certamente dovrai morire».

La conoscenza del bene e del male è privilegio di Dio. Violando il comando di Dio, l'uomo rinnega il suo essere creatura e rivendica il diritto di decidere ciò che è bene o male. Si

sottrae alla dipendenza e all'ubbidienza di una norma morale, si fa autonomo e quindi si destina alla dissoluzione.

Ma: "La donna vide che l'albero era buono da mangiare, gradevole agli occhi e desiderabile per acquistare saggezza" (Gn3,6). Il frutto fa sorgere il desiderio ed emotivamente crea aspettative che si riassumono nel vedere, immaginare, desiderare la conquista di una conoscenza scambiata per saggezza che però è autonomia e rifiuto del dono per porsi alla pari di Dio.

Dio ha posto un limite perché l'uomo viva la propria vita nel rispetto della sua verità: dono, capacità operosa, relazione matura e reciproca nell'umanità, dipendenza dalla potenza gioiosa e generosa di Dio, fiducia. Tutto questo si dissolve superando il limite etico.

Lavoro: pena e fatica

Il lavoro umano non è, dunque, una pena o una condanna, ma è voluto da Dio, fin dall'inizio, nel suo progetto ideale. Diventerà fatica e pena (cf 3,17ss) nell'esperienza storica dell'uomo, quando, con la sua libertà, avrà rifiutato l'obbedienza al comandamento di Dio.

Dio ha dato con chiarezza la sua legge come atto di amore.

La legge viene data in un dialogo.

Il dialogo ci pone nella responsabilità e nel confronto. Ci ritroviamo in un rapporto di libertà profonda.

Vengono richiamate le scelte possibili e le conseguenze delle scelte.

L'umanità, se trasgredisce la Parola del Signore che si fida dell'umanità mentre la mette in guardia, riceverà la morte. Non viene data da Dio come una vendetta, ma la morte viene dalla realtà stessa. Tutto ridiventa deserto, senza vivacità e senza spontaneità. Non sarà distrutta la creazione ma entreranno la sofferenza, l'aridità e quindi la desolazione.

Tra deserto e morte ci sono l'azione di Dio e la responsabilità dell'uomo, il lavoro di Dio e dell'uomo con i rapporti con Dio stesso, le persone e le cose.

Vita e morte non sono solo situazioni fisiche ma relazione di vicinanza stabile con Dio che dà senso alla vita oppure lontananza da Lui e quindi separazione, fallimento e "maledizione".

Il comando della legge non è contro l'umanità ma una forma di protezione. La legge di Dio è come una diga che ferma la tempesta e l'irruzione dell'acqua che travolge (Deut.30, 15-20).

Senza la fiducia e l'ubbidienza, il rischio latente è che il lavoro divenga «alienazione», che si assista cioè all'inversione dei rapporti di custodia e servizio nei riguardi del giardino.

Il lavoro umano, che non è neppure sostituzione o concorrenza prometeica all'opera divina; è invece la qualifica dell'uomo nell'ambito della creazione, è il suo compito!

Il mondo ebraico non ha mai disprezzato il lavoro umano in ogni sua forma, sia esso cultura o lavoro manuale. Il rapporto con il mondo è dunque il primo legame che viene offerto all'uomo dopo la sua creazione: Dopo il legame trascendentale che lo relaziona a Dio, un'esistenza umana senza lavoro non sarebbe pienamente umana (cf anche la riflessione in Gn 4,17ss). (Borgonovo, eziologia metastorica di Gen 1-11; pro manuscripto p.82).

Bibliografia

Bruno Maggioni, "Il seme e la terra. Note bibliche per un cristianesimo nel mondo", Vita e Pensiero, Milano 2003, 155-167.

Gianantonio Borgonovo, *Eziologia metastorica di Genesi 1-11*; pro manuscripto p.82.

AAVV, *Il lavoro opera delle nostre mani*, quad. Parola Spirito e Vita, EDB, Bologna, 2005.

Gesù ed il lavoro

Nel NT si ritrova un'idea positiva sul lavoro umano. Non vi si trova un'esposizione sistematica, ma solo alcuni testi che approfondiscono il messaggio Antico Testamentario e ne indicano la direzione.

Marco 6: ¹*Partì di là e venne nella sua patria e i suoi discepoli lo seguirono.* ²*Giunto il sabato, si mise a insegnare nella sinagoga. E molti, ascoltando, rimanevano stupiti e dicevano: «Da dove gli vengono queste cose? E che sapienza è quella che gli è stata data? E i prodigi come quelli compiuti dalle sue mani? ³Non è costui il falegname, il figlio di Maria, il fratello di Giacomo, di Ioses, di Giuda e di Simone? E le sue sorelle, non stanno qui da noi?».* *Ed era per loro motivo di scandalo.* ⁴*Ma Gesù disse loro: «Un profeta non è disprezzato se non nella sua patria, tra i suoi parenti e in casa sua».* ⁵*E lì non poteva compiere nessun prodigio, ma solo impose le mani a pochi malati e li guarì.* ⁶*E si meravigliava della loro incredulità. Gesù percorreva i villaggi d'intorno, insegnando.*

Il mistero della Natività è stato per 20 secoli raccontato e commentato a centinaia di milioni di fedeli, il mistero della passione e risurrezione è familiare alla maggioranza di quelli,

credenti o no, che meditano sul proprio destino, ma i trent'anni intermedi di Gesù di quei trent'anni essenziali ad ogni formazione umana (infanzia, adolescenza, maturità) sono pressappoco come se non fossero esistiti. Quello che ci viene raccontato di questi trent'anni, a parte l'incontro di Gesù nel tempio a 12 anni con i sapienti di Israele, è il breve testo di Luca (2,51-52) "Gesù cresceva in età, sapienza e di grazia davanti a Dio e davanti agli uomini".

Gesù a Nazareth, nella sua umanità, non era un uomo straordinario, ma uno come tutti gli altri. Partecipava alla vita del suo popolo, celebrava le feste con tutti, visse la vita di ogni giorno con i suoi compaesani. Tutti lo conoscevano e il suo tenore di vita non era particolare come non lo erano i membri della sua famiglia.

Così Gesù viene descritto come il figlio del carpentiere (cfr. Mt 13,55; Mc 6,3) e, quando sceglierà i suoi discepoli, alcuni erano pescatori o gabellieri.

Così il lavoro manuale per Gesù è un fatto scontato. E infatti di Gesù si dice: "Dove ha imparato queste cose?". Noi a volte pensiamo che Cristo fosse già preparato "da Dio" alla sua mis-

sione. Ma come uomo è cresciuto, ha faticato, è vissuto... non “sapeva già tutto”! Tante cose le ha imparate proprio dal suo lavoro, dalla vita quotidiana!

Dunque dalla Parola di Dio ricaviamo una prima sottolineatura.

1. Il lavoro ha una grandissima dignità, anche il lavoro manuale. I 30 anni hanno segnato la vita di Gesù (la sua prima identità pubblica è quella lavorativa) imparando nel lavoro molte cose.

2. La persona è fatta di testa, mani e cuore. E dal “sapere della mani” ha capito e apprezzato uno stile di vita che oggi si sta perdendo, visto che il lavoro manuale è considerato come scelta di ripiego o causato da insuccessi scolastici. Questa divaricazione della dignità del lavoro manuale (che tocca anche l’aspetto salariale!) è culturalmente pericolosa, socialmente debole e assurda agli occhi di un cristiano.

3. Nelle prime pagine della sua autobiografia, Giovanni Paolo II (che in gioventù è stato operaio alla Solvay) dice chiaramente: *il mio secondo seminario è stata la fabbrica* (dopo la famiglia): un luogo di formazione e di strutturazione della persona.

Regno di Dio e lavoro

Se è vero che Gesù non ha speso molte parole per parlare del lavoro, è altrettanto vero, però, che ha desunto

ampiamente dalla vita dei lavoratori le immagini per parlare del Regno di Dio: il lavoro del seminatore, la pazienza del contadino che attende il frutto, la fatica mai terminata del servo che dopo una giornata piena di lavoro deve ancora servire il padrone a tavola, la preoccupazione del pastore per le sue pecore, i braccianti chiamati a lavorare nella vigna. Non si tratta mai, come si vede, di un discorso sul lavoro. Anzi, tutte le immagini desunte dal mondo del lavoro servono per parlare d’altro. Per Gesù l’esperienza del lavoro (fatto di fatica, sottomissione, preoccupazione, attesa, speranza) è una di quelle essenziali esperienze che permettono all’uomo, se sa leggerle, di aprirsi alla comprensione del Regno di Dio.

Questo, però, è solo un aspetto della stretta connessione fra Regno di Dio e lavoro dell’uomo. Se è vero che l’esperienza del lavoro umano serve a Gesù per aprire l’uomo alla comprensione del Regno, è anche vero – a rovescio – che la rivelazione del Regno diventa per il discepolo *l’unico criterio* per valutare il lavoro, nel suo senso e i suoi rischi. A modo di esempio ricordiamo tre parole del Signore:

– “*Non affannatevi dicendo: che cosa mangeremo? Che cosa berremo? Oppure: di che cosa ci vestiremo? Tutte queste cose le ricercano i pagani... Cercate prima il regno di Dio e la sua giustizia*” (Mt 6,31-33). Il

lavoro, qualsiasi lavoro, deve sottomettersi al primato del Regno, non rinnegarne né oscurarlo, come avviene invece quando il lavoro si trasforma in *affanno* (*merimnan*). Il lavoro si snatura non soltanto per l’avidità di possedere, e neppure soltanto per una cattiva gerarchia di valori (il vestito e il cibo prima del Regno), ma soprattutto per *mananza di fede*. Che rovina il lavoro è la persuasione che tutto dipenda da noi. Di qui l’exasperazione del lavoro (che si trasforma in affanno), e l’ansia dell’accumulo (“mammona”), che è il segno inequivocabile di una ricerca deviata: si cerca sicurezza nelle cose anziché in Dio.

– “*Se qualcuno vuole essere mio discepolo, rinneghi se stesso, prenda ogni giorno la sua croce e mi segua*” (Lc 9,23). In quel *ogni giorno*, è difficile non vedere la fatica quotidiana del lavoro. La fatica del lavoro è luogo di sequela, è la normale condivisione della Croce di Cristo.

– “*Marta, Marta, tu ti preoccupi e ti agiti per troppe cose, ma una sola è la cosa necessaria*” (Lc 10,41-42). C’è anche il pericolo per la troppa premura verso l’ospite, per il troppo lavoro (anche per Cristo), di non trovare più lo spazio e la calma per l’ascolto della Parola. L’uomo non è nel mondo soltanto per produrre, e nemmeno solo per servire, ma per ascoltare e contemplare, cioè per trovare le tracce di Dio e il senso di se stesso.

Quale lavoro fece Gesù?

Nei Vangeli non troviamo molto più, se non il fatto che aveva la stessa professione di Giuseppe: entrambi erano “tekton”, secondo la parola greca, solitamente tradotta con “ falegname”, ma anche muratore o, al minimo, manovale. Probabilmente si occupava delle piccole necessità di una comunità agricola e quindi costruiva e riparava piccoli attrezzi agricoli. È da ricordare (da analisi archeologica) che non esiste legna a Nazareth, e che le case dei 200 abitanti di allora erano case di pietra, o semplici caverne. Ma negli anni giovanili di Gesù, a 6 km. da Nazareth, una delle più grosse città di Galilea, distrutta dai romani in una esecuzione punitiva, venne ricostruita: Seffori. Erode Antipa la fece capitale del proprio regno. Così Gesù, insieme con Giuseppe, sviluppò, anche e soprattutto, un lavoro di carpentiere per quelle costruzioni che si erano avviate nella nuova città.

Così, nella prospettiva del disegno di Dio, i molti anni, che il Figlio di Dio ha passato nel lavoro, non si possono considerare anni vuoti, bensì rivelatori e redentori, come saranno più tardi i pochi anni della vita pubblica.

Il fatto che il Figlio abbia passato gran parte della sua vita in un lavoro umile e faticoso mostra la sorprendente solidarietà di Dio nei nostri confronti, condividendo pienamente la nostra

condizione di uomini. Ma possiamo anche rovesciare la prospettiva: lavorando noi condividiamo – a nostra volta – l’esistenza di Gesù, solidarizziamo con la sua fatica e la sua redenzione. Così il lavoro di Gesù ci offre, nel contempo, una rivelazione e un’opportunità: rivela la solidarietà del Figlio di Dio con noi e ci indica il modo di solidarizzare con Lui.

Perciò l’anonimato nel lavoro, quando viene espresso con responsabilità, con impegno e con rispetto reciproco, ci porta ad una profonda comunione con il Signore e con l’umanità che egli ama.

La chiamata dei pescatori: c’è una vocazione nel lavoro (Lc5,1-11)

Gesù è attento al lavoro degli altri e chiede aiuto al lavoro degli altri. Spesso nel Vangelo Gesù si ritrova a “chiedere”: per lui le persone sono importanti. E il lavoro degli altri rientra nella sua progettualità. Gesù rivela che il lavoro può essere servizio, incontro, relazione, dono, risposta ad una vocazione.

Ma il lavoro è anche fatica: la notte di pesca è stata infruttuosa. E ci sono tanti momenti “bui” nel lavoro: i ritmi, i capi, i ricatti, le gelosie... non c’è molta poesia! Gesù però chiede di avere fiducia in lui e di “gettare ancora” le reti. L’invito sembra sconsiderato: cosa ne sa lui di pesca? Ma Pietro (“sul-

la Tua Parola”: Lc5,5) ci sta. E il risultato è sorprendente. Gesù aiuta a superare la notte della fatica, della frustrazione, dell’ingiustizia: *il lavoro può aprirsi ad altro*. “Non temete” la fatica! Per indicare la responsabilità decisiva che intende affidare ai pescatori dentro la Chiesa nascente, Gesù non li chiama ad essere “sacerdoti del nuovo popolo” ma “pescatori di uomini”! *La missione viene indicata attraverso il lavoro!* Il lavoro ha in sé diverse dimensioni: personale, sociale, di sostentamento. Il lavoro può alludere al Regno di Dio ma dentro lo spessore della sua realtà concreta, non come un “cappello” che lo idealizza.

Il lavoro dunque ci parla dell’uomo, ma ci dice anche molto su Dio!

E nella liturgia eucaristica non offriamo cose strane, astratte, ma il pane e il vino, frutti della terra e del “lavoro dell’uomo e della donna”. Pane, vino e lavoro, segni di “altro”.

Le parabole

Molte parabole di Gesù sono ambientate in riferimento a vari mestieri quali quello dell’agricoltore, dell’operaio generico, del vignaiolo, della massaia o del pastore.

Pur in contesti banali, laici, ripetitivi Gesù vi intravede un suo linguaggio espressivo per condurre alla contemplazione non banale ma carica di senso.

Da qui il passaggio ad esprimere il manifestarsi del Regno: dai fatti di vita, di operosità e di quotidiano lavoro si intravedono significati che portano a Dio.

Correttivi nel lavoro

E tuttavia, proprio nelle parabole, Gesù manifesta stili nuovi di incontro con il Padre, per es. il coraggio di eliminare la paura e la lucidità di scoprire in Dio il volto del Padre.

presentato e criticato rispettivamente il rapporto dei due figli col padre e del servo con il padrone. Ambedue i figli si comportano come schiavi di fronte ad un padrone; e il servo malvagio e fannullone si relaziona nel lavoro senza comprendere la finalità della consegna affidatagli. Ma per Lc 15,11-32 l'uomo non è schiavo, o servitore sa-

lariato, ma è figlio; e in Mt 25,14-30 chi interpreta il suo "servizio" nella libertà partecipa alla missione di Cristo nel mondo, sentendola come propria. Nel brano parallelo di Lc 19,11-27, la ricompensa è la partecipazione allo stesso potere del re.

Nella parabola degli operai dell'ultima ora che ricevono la stessa paga dei braccianti all'opera fin dal mattino (cfr. Mt 20,1-15), insieme al tema della generosità e della volontà del padrone di finire la vendemmia a ogni costo, non c'è una valutazione sulla quantità e nemmeno sulla qualità del lavoro (cfr. Is 5,1-7), ma il valore della finalità della chiamata, che è quella di partecipare a un'opera comune. È la collaborazione al piano di Dio.

Le discussioni nei conflitti sul sabato ci

riporta al significato di una responsabilità sul male ed al progetto di liberare ogni persona.

4. Il non lavorare di sabato è in un rapporto di amore e libertà di ciascuno a cui Dio Padre chiama.

Ma ciò che santifica il sabato è operare il bene, riscoprire la libertà di figli di Dio. Nella parabola del "figliol prodigo" (Lc 15,11-32) e in quella dei talenti (Mt 25,14-30) viene (Mt 12, 9b-21).

L'opera di Dio richiesta all'uomo è credere in colui che Egli ha mandato (cfr. Gv 6,29).

Bibliografia

Robert Aron, *Gli anni oscuri di Gesù*, Oscar Mondadori, Milano 1978, pag. 23.



Se lo scautismo prepara alla vita può preparare anche al lavoro

In Italia un giovane su cinque non lavora e non studia, tuttavia ve ne sono altri quattro che - invece - lavorano o studiano e stanno costruendo il loro futuro.

È altrettanto vero che i giovani in cerca di occupazione non si trovano tutti nelle stesse condizioni di partenza e molti fanno fatica a trovare lavoro. Perciò indicare alcuni strumenti utili per sostenere l'impegno e lo sforzo personale nella ricerca è meglio di lamentarsi e di non fare nulla.

Il metodo educativo dello scautismo da più di cent'anni in tutto il mondo ha aiutato milioni di ragazzi e ragazze a formarsi e prepararsi alla vita con una visione globale della persona. Di conseguenza, lo scautismo può sicuramente aiutare anche a prepararsi a lavorare. Sono moltissime, infatti, le op-

portunità che il metodo offre per aiutare a crescere anche in questa dimensione, che resta centrale nella vita della persona.

Prepararsi al lavoro cominciando da sé

Prepararsi al lavoro significa innanzi-

tutto conoscere sé stessi, scoprire i propri talenti e le proprie inclinazioni, saperli valorizzare e metterli al servizio di un obiettivo.

Significa, inoltre, imparare a verificare i propri limiti per misurare le proprie capacità di tenuta e, talvolta, anche di sofferenza. In ciascuna fase della proposta educativa, il metodo scout offre numerose occasioni e strumenti per conoscere sé stessi.

Nel Branco le stelle e le specialità sono spesso la prima occasione per i bambini di andare oltre la percezione delle proprie capacità, che di solito essi scoprono solo quando iniziano la scuola con lo strumento dei voti e delle pagelle.

Nel Reparto, oltre alle prove di classe e alle specialità, c'è la grandissima e insostituibile esperienza del Caposquadriglia: la coniugazione delle capacità individuali con la relazione interpersonale e il servizio.

È qui che si anticipano molte situazioni del contesto lavorativo organizzato, nel quale si affrontano quotidianamente le dinamiche dell'incontro tra la professionalità individuale, il lavoro in gruppo e il raggiungimento di obiettivi comuni.

Nel Noviziato e nel Clan, oltre a sperimentare una situazione reale di vita di gruppo con regole ed impegni, si potrebbe utilmente dedicare una parte del programma al tema del lavoro,

ad esempio all'interno di un capitolo specifico in cui l'attività concreta, come un campo di lavoro, si coniughi con la riflessione di tipo vocazionale e la ricerca delle informazioni necessarie per l'approfondimento socio-culturale.

È abbastanza facile ritrovare nella branca RS numerosi altri esempi di situazioni reali del mondo del lavoro: si pensi alla valorizzazione dei talenti individuali nell'impostazione delle attività, alla capacità di resistenza che si sperimenta nella route - nell' hike - al challenge, all'impegno progettuale per preparare un capitolo o un campo di servizio e così via.

Inoltre, il metodo offre molti strumenti, semplici ma efficaci, di programmazione e controllo delle attività, a partire dal quaderno di marcia, lo strumento essenziale per avere sempre davanti agli occhi lo stato dell'arte, i passi compiuti, le impressioni e le osservazioni, le informazioni interessanti ecc.

E che dire della Carta di clan, un "attrezzo educativo" che più si avvicina alle attuali carte dei valori, alle relazioni di mandato e ai codici etici: quell'insieme di strumenti che servono per comunicare le attività di esercizio della responsabilità sociale delle organizzazioni.

Nel Clan c'è da almeno una cinquantina d'anni!

Prepararsi al lavoro è come prepararsi a un viaggio

Il viaggio è la metafora che mi piace di più quando voglio parlare del lavoro perché contiene in sé molti elementi per capire meglio e adottare più facilmente gli atteggiamenti e i comportamenti necessari per arrivare alla meta.

Innanzitutto, occorre essere **sicuri di voler partire**, perché una volta in viaggio non si può più tornare indietro. Iniziare il viaggio verso il lavoro - di nuovo - significa conoscere sé stessi e conoscere le proprie inclinazioni che rinforzano la consapevolezza delle proprie caratteristiche personali, dei talenti ricevuti: chi sono, cosa so fare, cosa mi riesce meglio. Mi aiuta a capire se sono più orientato ai risultati o alle persone, se mi piace essere protagonista o se preferisco lavorare con altre persone.

Ciò è molto utile per orientare la scelta degli studi e della professione: è importante che ciascuno trovi il modo più naturale e semplice per esprimersi nel lavoro anche perché così riesce a dare il meglio di sé. In secondo luogo, occorre accettare la sfida che **l'incertezza del viaggio** comporta. Per arrivare fino in fondo spesso bisogna provare e riprovare i percorsi, cambiare strada magari quando se n'è trovata una più comoda e facile, significa continuare a viaggiare anche

quando piove, anche quando i compagni di viaggio sono noiosi, il panorama è banale e la fatica diventa insopportabile.

Andare verso il lavoro richiede gli **strumenti adatti**: una mappa, ossia il maggior numero di informazioni generali e specifiche, solo così si riesce a non perdersi. Occorre, inoltre, un "contachilometri", perché le risorse personali sono limitate e bisogna dosarle nei tempi lunghi. Infine - oggi - sono indispensabili alcuni **attrezzi** come la conoscenza dell'inglese, l'uso del PC, l'aggiornamento continuo come abito mentale e, ultimo ma non meno importante, l'immane quaderno (di marcia, perché usarne un altro?).

È assai utile anche conoscere per accettare **le regole di un viaggio** che non è breve né uniforme: bisogna perciò imparare a sfruttare i tempi delle "soste", spesso rare ed imprevedibili, per rifornirsi di idee, di nuovi incontri, di esperienze diverse.

E poi accettare di cambiare **mezzo di trasporto** ed essere disponibili a **tappe impreviste**. Ciò significa, nel nostro caso, non aspettarsi una modalità unica e rigida di lavoro ma affrontare le proposte con molta disponibilità e flessibilità, senza pregiudizi, con la voglia di imparare. In pratica vuol dire incominciare magari con uno stage e una borsa di studio, passare al contratto a tempo determinato o di sommi-

nistrazione, alternare il lavoro allo studio e viceversa, e saper affrontare con serenità le scansioni di tempi che nel lavoro non sono sempre lineari e coerenti. È necessario, in conclusione, sviluppare un **atteggiamento positivo verso il lavoro** pur sapendo che oggi non sarà facile trovarlo o trovarlo adeguato alle proprie aspettative.

Affrontare le difficoltà con risentimento, vittimismo e rabbia è inutile e sterile: tanto vale affrontarle con le conoscenze adeguate e lo spirito giusto! Tornando all'obiettivo di questo articolo, è ora più facile comprendere la forza e l'efficacia dell'esperienza scout

rispetto come percorso di preparazione anche al lavoro per la quantità e la qualità delle opportunità che esso offre. Qualcuno potrebbe affermare che chi fa l'operaio può pensare che queste considerazioni siano solo belle ma inutili parole: non è così.

Ogni lavoro – infatti – anche umile o privo di contenuti interessanti può essere svolto bene o male. Se l'atteggiamento di fondo sarà positivo, ci sarà la possibilità di lavorare con minor fatica e di spendere meglio il proprio talento inutilizzato fuori dal lavoro, altrimenti ciò provocherà rabbia e frustrazione, una condanna

sicura all'infelicità! Infine ci vuole **un po' di passione!**

Come si mette passione nell'amicizia, nel rapporto affettivo, nelle cose che piacciono e nelle attività che divertono di più, ci vuole entusiasmo anche quando si lavora perché l'entusiasmo e la passione sono contagiosi e muovono il mondo.

Scrivendo il filosofo gesuita Paul Valadier *“non si può fare nulla senza l'amore per sé stessi o senza la preoccupazione di valorizzare i propri talenti”*: credo che tutti possiamo essere d'accordo con lui!

Maurizio Crippa



Il lavoro e la vita dell'uomo

Nelle riflessioni che seguono si cerca di mettere in relazione il lavoro con il complesso della vita umana; il tutto partendo dal concreto. Il sottotitolo specifica la tesi generale: il lavoro – come ogni realtà umana – porta i segni di una grandezza impastati con la miseria.

Grandezza e miseria del lavoro

Una precisazione iniziale: in queste righe per lavoro si intende l'attività umana con cui gli uomini e le donne si procurano da vivere (o da sopravvivere) attraverso il guadagno di una cifra di denaro. In definitiva si tratta proprio di ciò che comunemente si intende per lavoro.

La prima osservazione assai semplice che si può fare guardando l'attività lavorativa è che essa occupa la gran parte del tempo della vita, della settimana e dei giorni degli uomini. Da un semplice sguardo sulla vita nella sua interezza si nota che il lavoro la impiega e la attrae in modo veramente consistente... forse anche ossessivo. La prima parte della vita è una preparazione al lavoro (e più si allunga il tempo della pre-

parazione più cresce il disagio), poi viene il lavoro (presto o tardi e se è tardi cresce l'angoscia), poi si lascia il lavoro (sempre più in prossimità dell'impossibilità fisica di lavorare). Se si guarda la settimana è presto fatto: si salva a stento ormai solo la domenica. La giornata poi, se si esclude il sonno, lascia poco tempo ad altro. Certo non bisogna fare drammi: molto tempo va in viaggi, molti viaggiano nel mondo per lavoro, ci sono le riunioni, le amicizie, ... Resta però il dato insormontabile che il lavoro per guadagnarsi da vivere è 'cronologicamente' la principale esistenza umana. Da questo deriva una verità della vita piuttosto importante: il lavoro per vivere è un luogo di straordinaria intensità per venire a capo del

mistero che ogni persona è. Lì si gioca, sia attraverso il riconoscimento propriamente economico, sia attraverso quello genericamente 'sociale', gran parte della percezione del 'successo' della vita di uomo e di una donna. Di questo bisogna essere consapevoli, ma da questo non bisogna lasciarsi travolgere. Due i compiti dunque: consapevolezza e vigilanza.

La consapevolezza risiede tutta nel riconoscere un dato assai semplice che viene dall'esperienza: tutto ciò che facciamo ci scava dentro, ci costruisce, ci modella... il bene come il male. Sarebbe sciocco pensare che il lavoro che occupa tanta parte nella nostra vita non ci modellasse non profondo... sarebbe sciocco certo, eppure gli uomini fanno molte sciocchezze!

Due riflessioni sulla vigilanza

La vigilanza è più difficile e dovrebbe a mio parere essere animata da due riflessioni.

Prima. Il successo connesso al 'lavoro per vivere' e che ha la forma del riconoscimento economico e sociale, non porta con sé automaticamente il risultato di una 'vita riuscita'.

Certamente il successo lavorativo è un elemento importante nella determinazione della propria identità come identità di una 'vita riuscita'; tuttavia bisogna anche riconoscere i limiti di questa situazione e dire a se stessi con tutta chia-

rezza che per buona parte tale successo lavorativo dipende da motivi che non possono essere considerati un merito. Doti naturali, contesto sociale, contingenza storica, situazione familiare, conoscenze casuali, e persino l'enigmatica 'fortuna'. Quando il successo lavorativo non tiene in debito conto questi dati si trasforma in presunzione; ed è davvero fastidioso avere a che fare con persone che riconoscono a se stessi pressoché tutto il merito del proprio successo lavorativo. D'altro lato la non sovrapponibilità fra 'vita riuscita' e 'successo lavorativo' consente di rileggere con più serenità quelle situazioni in cui tale successo non c'è o è presente in forma assai modesta e 'interiore' (soddisfazione personale). Si tratta in questo caso di riconoscere che il mancato successo non è un frutto di un demerito, ma di scelte o di contingenze o di necessità o di fatti esterni alla nostra volontà.

Mi pare dunque che si possa dire in prima approssimazione che il successo lavorativo (riconoscimento economico e pubblico) è un elemento positivo per la costruzione dell'identità personale a patto che eviti la presunzione del 'mi sono fatto da solo'. D'altro lato un debole successo lavorativo (salvato s'intende ciò che compete per giustizia) può essere saggiamente integrato nella vicenda personale a patto che non sia frutto di pigrizia.

I due percorsi però non sono ingenua-

mente simmetrici e paritari. Il percorso che integra nella vicenda personale il debole successo lavorativo è decisamente più duro e difficile perché l'esito di tale debole successo (o addirittura insuccesso) ha effetti più grandi e finanche devastanti sull'intera vita delle persone. Per contro il percorso di umiltà, personale e intellettuale, e di sobrietà concreta richiesto a chi ha avuto successo nel lavoro è eticamente più stringente e socialmente più rilevante.

Seconda. Ciò che è primo per quantità non ha anche necessariamente il primato del valore. Ci sono esperienze umane che valgono assai di più del lavoro per vivere: gli affetti, l'amore, le amicizie, i figli, la poesia, l'arte, pregare, leggere, contemplare, esercitare la carità, ... Ci sono anche uomini e donne che per tenersi stretti un affetto o la contemplazione abbassano le loro necessità di vita fino a rendere praticamente irrisorio la necessità del 'lavoro'. Secondo il vangelo tale modo di vivere assume il valore di testimonianza rispetto al rischio dell'affanno per i beni della terra.

In termini concreti appare proprio necessario per quella 'vita riuscita' di cui si è già detto qualcosa che il 'lavoro per vivere' non avanzi pretese smisurate sull'intera vita umana. In sintesi personali diverse – e anche con attenzione alle contingenze storiche collettive – bisogna che gli affetti, l'amore, le amicizie,

i figli, la poesia, l'arte, pregare, leggere, contemplare, esercitare la carità... trovino uno spazio adeguato nella vita dell'uomo. Il progresso scientifico, una buona politica, una società matura hanno anche questo come senso e orizzonte della propria azione.

Tentando di filosofeggiare su questa tensione ci pare di poter dire che essa corrisponde alla dialettica molto profonda fra libertà e necessità e fra utilità e dono. Il 'lavoro per vivere' si colloca primariamente (cioè ponendo in disparte l'aspetto della realizzazione personale) nella linea dell'utilità e della necessità, mentre 'il resto' sembra porsi prevalentemente nella logica del dono. Nella attuale vita concreta degli uomini e delle donne questa dialettica sembra tradursi con frequenza in un rapporto di natura conflittuale dove lavoro e affetti, lavoro e figli, lavoro e casa, lavoro e sesso, lavoro e famiglia, lavoro e 'tempo per sé', lavoro e cura dell'interiorità, lavoro e principi personali, sono dinamiche molto difficili da governare e emotivamente molto complesse. Con non poche accentuazioni di drammaticità dove il riconoscimento economico e sociale del proprio lavoro è debole.

Non immaginiamo realisticamente una dinamica irenica nei rapporti fra il lavoro e tutto il resto del vivere, né vogliamo coprire le spalle a coloro che interpretano il 'lavoro per vivere' come maledizione dell'esistenza (conseguenza

del peccato è solo la 'fatica' del lavoro), ma non ci sentiamo neppure di benedire la divinizzazione del lavoro per vivere come esperienza omnivora della vita.

Il percorso di appropriazione e integrazione del 'lavoro per vivere' in rapporto alla 'vita riuscita' non avviene senza dover fare i conti con le immagini pubbliche del lavoro. Sarebbe ingenuo proporre tale compito senza riferimento alle mediazioni simboliche proposte da una cultura alla coscienza personale.

I racconti paterni mi hanno descritto il mito delle 'tute blu' nei primissimi anni del dopoguerra in un piccolo paese che passava dalla vita contadina all'industria. Poi si sono succeduti nella società italiana altri miti collettivi circa il lavoro. Oggi da quali miti collettivi è 'formata' la coscienza individuale? Il discorso è certamente complesso e fuori della portata di chi scrive, ma in modo puramente esclusivo qualcosa si può dire.

La forza del mito risiede nel far leva su dimensioni profonde dell'esperienza e dell'animo umano e nel costruire (talvolta con malizia) intorno ad esse ipotesi interpretative dell'intera esistenza umana.

I tre miti

Tre ci sembrano le idee mito che guidano la visione collettiva del 'lavoro per vivere' oggi: l'impresa, la mobilità e la competitività.

L'impresa fa leva sull'innato desiderio di essere pienamente protagonisti della propria vita: e come non provare ad esserlo nel lavoro se esso è la parte cronologicamente più consistente dell'esistenza? Fin qui tutto bene; poi viene la malizia. Basta veramente poco per osservare che se tutti gli uomini avessero la 'propria impresa' non vi sarebbe nessuna impresa. Servono infatti anche uomini e donne che mettono a disposizione dei progetti di altri il proprio ingegno e la propria energia. E ci sono anche uomini e donne che hanno solo braccia e non per questo posso essere 'simbolicamente' (e forse realmente) esclusi dalla 'vita riuscita'.

Quando poi si passa dal lavoro all'educazione si conia la frase 'diventare imprenditori di se stessi'. Immagine pervasiva e suadente certo, ma è meglio preferirgli la più antica e solida immagine dell'homo viator, dell'uomo camminatore!

La mobilità – seconda idea mito – fa leva proprio su questo profondo sentirsi camminatori così radicato in ogni uomo e lo applica al mondo del lavoro. Si tratta certamente, nel quadro di un sistema economico globale, della legittima reazione all'antico mito del posto fisso. Fin qui tutto bene. Poi comincia la malizia e persino l'inganno. Basta osservare. 'Mobilità vera' per alcuni e 'mobilità finta' per altri; dove la finzione è propriamente data da fatto che la mo-

bilità non incide sulle condizioni reali e generali di vita: per alcuni si cambia lavoro e luogo in cui vivere, ma la vita reale resta sostanzialmente la stessa. La verità è che 'mobilità e stabilità' appartengono entrambe alla 'vita riuscita' e anche ad un sistema economico e lavorativo equilibrato e umano.

La competizione è la terza idea mito della visione simbolica collettiva del lavoro. Lo strato profondo a cui il concetto di competizione attinge è quello del desiderio di primeggiare; desiderio di sempre e in particolare desiderio giovanile. L'economia e lo stesso lavoro ne traggono certamente beneficio. Fin qui tutto bene. Poi comincia la malizia che ha la forma dell'ingenuità. Basta ragionare: se si gareggia vince uno solo e non sempre siamo noi (forse quasi mai); dopo la sconfitta si affronta un'altra gara... poi si impara a scegliere gare in cui si 'vince facile'; forse la competizione non è alla pari... anzi spessissimo, forse è persino truccata! Insomma molte le ingenuità sono a sostegno della roboante idea di competitività. Essa è certamente una potente energia nella vita come nel lavoro, ma come idea-mito deve ridimensionarsi e integrarsi sul piano umano e sul piano economico con i concetti di cooperazione e collaborazione. Non esiste forse un anti trust a garantire il carattere 'relativo' della competizione.

p. Davide Brasca



Ricominciare ad avere fame

Un'associazione come la nostra che aspira a guardare il mondo deve necessariamente avere giovani che abbiano voglia di mettere nel tessuto connettivo delle imprese come del settore pubblico le loro visioni e le loro idee, declinandole con intelligenza sociale e coraggio.

Con l'espressione un po' forte che ho usato come titolo avevo proposto il tema in redazione suscitando anche qualche perplessità. Sì fame: desideravo porre l'accento, in pieno spirito scout (almeno secondo me) su quell'inclinazione che ogni singolo dovrebbe avere nel rapporto con il mondo del lavoro oggi e più in generale verso il proprio futuro lavorativo. L'intento era quello di mettere l'accento su quali modalità di comportamento possano favorire un efficace inserimento lavorativo. Provare a spostare il focus dal contesto macro ai comportamenti del singolo in uno spirito educativo. Lavorare su quella continuità di atteggiamenti in cui si misura ogni successo educativo.

Quando parlo di fame intendo semplicemente o forse duramente: fame di sacrifici, umiltà nei primi anni di lavoro, tenacia per le proprie aspirazioni, voglia di capire ed ascoltare. Questo l'atteggiamento che dovrebbe contraddistinguere chi oggi si affaccia al mondo del lavoro e questo dovrebbe ispirare l'azione educativa. Approccio che in alcune situazioni sociali si deve esplicitare nel risvegliare chi da troppo tempo con *i piedi al caldo* ha perso nel suo DNA l'atteggiamento di doversi conquistare con fatica un posto, di doversi impegnare duramente per avere quello che pare aver sempre avuto per fortuna familiare senza aver mosso un dito. In altre, opposte, ha il senso di promuovere con le

proprie forze, il proprio impegno e sacrificio l'affrancamento da situazioni di emarginazione o di periferia culturale e sociale..

I dati ISTAT riferiti alla disoccupazione giovanile (tra 15 e 24 anni) ci hanno restituito qualche mese fa un quadro difficile anche nelle zone più industrializzate, ancora in preoccupante aumento. Altrettanto bene sappiamo quanto l'Italia sia un paese bloccato per mobilità sociale e non ho idea se lo scoutismo faccia una sensibile differenza (sarebbe molto interessante saperlo). Su questo dobbiamo però essere chiari: la mobilità sociale di un Paese si misura con il salto di reddito disponibile da una generazione all'altra (sempre meno, purtroppo, solo con più alti titoli di studio raggiunti, ma qui si aprirebbe una discussione molto controversa). Così se continuiamo a dire che è un serio problema dobbiamo poi anche educativamente impegnarci sul serio in questi termini, altrimenti è meglio non dirlo più e chiudere subito la partita. Sappiamo poi molto bene quanto il mercato globale del lavoro abbia messo in difficoltà molti giovani e altri non lusinghieri indicatori italiani che ben conosciamo e amiamo ripeterci.

Questo lo voglio dire perché non si pensi che si prenda sottogamba quella che oggi è la situazione del mondo del lavoro in Italia e che si voglia fare del facile ottimismo. Aggiungiamoci pure

una classe politica che non ha fatto abbastanza e non ha quella visione strategica che consentirebbe di ridare anche più speranza ai ragazzi, come a tutti d'altronde. Ma, proprio per questo, dobbiamo ricominciare a dire che è necessario essere ancora più focalizzati sui propri studi, nella ricerca di un lavoro, che la scuola, l'università sono solo un blocco di partenza e il resto dovranno mettercelo loro. Questo dovrebbe essere anche l'approccio che sarebbe utile proporre nelle nostre comunità scout. Il mercato del lavoro globale, volenti o nolenti, non consente scappatoie e quindi fare del proprio meglio assume il significato che per assecondare le positive aspirazioni lavorative di ognuno è necessario essere preparati, motivati e decisi più degli altri e pronti ad una mobilità inevitabile. Dobbiamo vincere un pericoloso buonismo che deve essere battuto e messo all'angolo. Non possiamo più permetterci che un falso pudore faccia sì che si ondeggi tra la semplice protesta o denuncia di un contesto in qualche modo non favorevole e il desiderio di ritirarsi dalla competizione per non sporcarsi le mani, per poi puntualmente lamentarsi di come sono gestite le aziende o il settore pubblico. Avere delle qualità e non metterle in pratica è un peccato contro il bene comune; questa è una parte fondante del nostro buon cittadino; è troppo facile tenersi nell'Aventino del solo volonta-

riato. Educare i nostri ragazzi ad usare e mettere a frutto i propri talenti è da sempre un obiettivo della metodologia scout e così anche riconoscere chi possiede dei talenti e capacità è chiamato da questa responsabilità ad assumere posizioni di rilievo nella società. Direi ai nostri ragazzi che fare il meglio significa anche indicare nel mondo del lavoro questa possibilità, continuando ad avere certi valori.

Un'associazione come la nostra che aspira a guardare il mondo deve necessariamente avere giovani che abbiano voglia di mettere nel tessuto connettivo delle imprese come del settore pubblico le loro visioni e le loro idee, declinandole con intelligenza sociale e coraggio. È indispensabile affiancare a rispettabili rivendicazioni politiche una sana dose di passione e tenacia nel perseguire le proprie aspirazioni. Un atteggiamento di ritrovato impegno e dedizione nel perseguire gli obiettivi che ci si è dati, sapendo che proprio perché il contesto non è favorevole, sarà necessario perché ognuno sia ancora più affamato nel conquistarsi un lavoro con cui convivere con soddisfazione per una vita intera; perché, alla fine di tutto, di questo si tratta. Oggi molti giovani dei nostri clan hanno mezzi e testa ben superiori alle precedenti generazioni e vivendo in una società come quella italiana, pur con tutti i suoi difetti, anche la possibilità di aprirsi al mondo a qual-

siasi livello. Con l'esperienza dello scautismo dobbiamo allenare a voler costruire un proprio progetto di carriera (a qualsiasi livello siano le motivazioni o i talenti di ognuno) che sappia mettere nel proprio lavoro quella tenacia con cui si affronta una Missione; con quell'umiltà con cui si vive una Veglia; con quel coraggio e fame con cui si vive un'Impresa; con quella determinazione e pazienza con cui si vive la Strada. Lo scautismo che non diviene leva per fare mobilità sociale non ha assolto il suo compito appieno, come nel caso non sia in grado di dare gli strumenti per la vita vera finito il gioco serissimo dello scautismo.

A queste doti bisogna affiancare quella abnegazione e quel coraggio tipico della cultura d'impresa che hanno fatto da ascensore sociale per moltissimi nelle precedenti generazioni. Ricomporre questo connubio può essere una via possibile per incidere con la propria storia personale in un mercato del lavoro complesso e frammentato, ma proprio per questo sempre alla ricerca di percorsi di successo personale. Se questa è una generazione che si confronta con un contesto molto più complicato e arido, allo stesso tempo ha degli strumenti di mobilità fisica ed intellettuale superiori al passato, è allora il momento di ritrovare un po' di sana fame.

Stefano Blanco





Mamma cosa ti piacerebbe fare se tu potessi vivere?

La doppia presenza femminile - il lavoro domestico e il lavoro fuori casa - rimane questione aperta e attuale, su cui ragionare ed intervenire, per far sì che sia riconosciuto pari valore e ci siano realmente pari opportunità. Su questa sfida si concentra l'intervento di chi in redazione si trova a vivere questo duplice ruolo.

Questa la domanda che Mafalda pone alla sua mamma.

Mafalda è una bambina dallo spirito ribelle, profondamente preoccupata per l'umanità e per la pace nel mondo. Pone a sé e ai suoi genitori domande candide e disarmanti a cui è difficile, e a volte impossibile, rispondere. Sono domande che mostrano le contraddizioni e le difficoltà del mondo degli adulti, nel quale Mafalda rifiuta di integrarsi. Il lavoro è una dimensione importante della vita di ogni persona e spesso anche del suo ruolo nella comunità. Con

le sue varie dimensioni, non solo quella produttiva-economica, è una relazione, mediata da un contratto con medesimo scopo "produttivo" di beni/servizi necessari e/o utili alla società, al suo sviluppo, in altre parole, al bene comune.

La dimensione relazionale del lavoro può diventare criterio di discernimento di come vengono svolti i lavori, per quanto riguarda il cosa si produce (beni o servizi), il chi produce e la sua remunerazione (siano soldi, crescita e soddisfazione personale, prestigio sociale,

partecipazione all'opera di Dio). Ogni relazione si caratterizza per la sua qualità e capacità di cura e miglioramento della vita di ciascuna persona coinvolta. Lavorare *bene* avendo cura della vita di chiunque incontriamo lavorando (cioè per noi cristiani, rispettando il progetto di Dio), fa crescere la persona nelle sue dimensioni più significative.

C'è una correlazione tra la dimensione teologale del lavoro a quella antropologica: il Signore vuole che noi diventiamo suoi compagni nel promuovere la vita, il Regno di Dio che è già in mezzo a noi.

Donna e lavoro

Per una giovane donna che si prepara alla vita, già nel momento della scelta degli studi superiori ed universitari le opportunità sono praticamente pari a quelle dei propri colleghi maschili; può permettersi, oggi, di pensare a realizzare la propria vita in base alle aspirazioni ed alle attitudini personali, e magari perseguendo il sogno che aveva fin da bambina.

È quando questa donna ormai formata giunge alla fase delle grandi scelte correlate alle maggiori e più numerose responsabilità, che la dinamica si complica.

Forse c'è una profonda contraddizione sociale nel lasciare, giustamente, libera ed ampia scelta prima, in base alle condizioni sociali eco-

nomiche e all'intelligenza personale, mentre poi il mercato del lavoro innegabilmente investe diversamente a seconda del sesso del lavoratore/trice. Una sorta di presa in giro, vista dalla parte delle donne.

Lo scenario

Il rapporto tra donna-donne e lavoro è segnato da incisive contraddizioni sostanzialmente caratterizzate dalla condizione della donna nella società italiana.

Da un lato è innegabile l'aumento del livello di scolarizzazione femminile, ormai superiore a quello maschile, mentre dall'altro si ritrova una scarsa presenza femminile nel mondo del lavoro e, ancor più, nelle posizioni di rilievo, nelle aziende e nella politica; una carenza di politiche di sostegno alle famiglie e di politiche volte a favorire la conciliazione; una delle medie di figli per donna più basse d'Europa.

La partecipazione delle donne al mercato del lavoro è dunque ancora costellata da differenziali di genere notevoli nell'accesso, nella permanenza e nel rientro nel mercato del lavoro dalla maternità che continua a rappresentare un fattore fortemente discriminante e l'origine principale dello scivolamento verso l'inattività.

Il tasso di occupazione femminile è più basso di quello della media della Unione Europea, fortemente penaliz-

zato dalla situazione nel sud del nostro paese e dall'uscita dal mercato del lavoro in seguito alla maternità.

Va ricordato che non è sempre stato così: ad esempio più di un secolo fa nel mondo contadino, che nel 1870 riguardava più del 70% della popolazione italiana, la donna lavorava duramente. Nel frattempo cominciava l'industrializzazione e, specie nell'ambito del filato e tessuto, le donne al lavoro erano numerosissime. Tutto ciò, però, non andava certo nella direzione delle pari opportunità: le donne delle classi meno abbienti lavoravano tutto il giorno, spesso i bambini più grandicelli si occupavano dei più piccoli (ben pochi erano gli asili infantili, a volte aperti dagli stessi proprietari delle fabbriche) e, quando rincasavano, erano sempre le donne ad occuparsi della gestione domestica e della cura dei figli.

Se, guardando all'oggi, è innegabile che molti passi avanti siano stati compiuti, tuttavia anche per una novità dell'ultimo decennio come i lavori atipici e la flessibilità, bisogna dire, senza entrare troppo nel merito che le opportunità sono evidentemente diverse tra uomini e donne.

Si può davvero affermare dunque che ci siano, realmente, pari opportunità? O meglio, che le strutture sociali e le istituzioni politiche stiano davvero lavorando per questo obiettivo?

È comprensibile come il lavoro per una donna sia una dimensione della propria vita sempre mediata da condizioni culturali e sociali ancora insormontabili. È costantemente oggetto di equilibrio e a volte anche merce di scambio con altre scelte importanti e spesso rimandate o scartate. La rinuncia e/o il rimandare sono condizioni vissute e costanti per una donna in una situazione lavorativa, caratterizzata da due ambiti di organizzazione del tempo, un tempo a metà: il tempo lavorativo di vita e il tempo lavorativo professionale. Così, la difficoltà nonché arretratezza culturale e sociale di uomini e donne ad attuare una reale condivisione del lavoro di casa pesa fortemente sulle scelte di vita delle donne, e conseguentemente ricade sulla qualità della vita e della comunità sociale.

La previsione di una carriera lavorativa, brillante o no, che potrebbe far seguito a tanti anni di studio e di duro impegno, spinge ad esempio molte donne a credere che oggi più che mai sia necessario rimandare o rinunciare a mettere al mondo dei bambini. Solo una visione miope del problema può incolpare le donne di scarso coraggio e, ancor peggio, di poco senso della maternità: una questione determinante e invece spesso tralasciata è proprio il ruolo dei maschi e dei pa-

dri, anch'esso oggi in crisi, tema che pone numerosi interrogativi anche alle donne stesse, che sono le mogli e le madri.

La conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro, problema a cui far fronte quotidianamente – così come quello della cosiddetta “doppia presenza” femminile (lavoro in casa e lavoro fuori casa) – rimane questione aperta e attuale, su cui ragionare ed intervenire, per far sì che sia riconosciuto pari valore e ci siano realmente pari opportunità. Un tema, questo, ancora troppo spesso visto, nella nostra società come un “problema” soltanto femminile, risolvibile con qualche incentivo per l'occupazione della “metà debole” del cielo o con l'inserimento di quote rosa. In questa maniera, si dimentica che il surplus di lavoro domestico e nella gestione dei figli da parte delle donne corrisponde a un'assenza della figura paterna nella vita di tutti i giorni: la scuola, le attività extrascolastiche, i problemi quotidiani dei figli – dalla visita medica alla relazione con il gruppo dei pari.. Una vera rivoluzione culturale, allora, deve partire proprio da qui: “pari opportunità” significa “pari opportunità per entrambi”, a partire da pari responsabilità nei confronti dei propri figli, pari attenzione – pur nella diversità dei modi – alla loro crescita, al loro sviluppo sociale e cognitivo; significa

superare quella distinzione, che ha radici paleolitiche, tra un maschio proteso in azioni utili a garantire la sussistenza della famiglia e una femmina concentrata sull'allevamento dei giovani esemplari della specie.

Significa una duplice conquista: per la donna, la possibilità di condividere le fatiche e l'impegno del lavoro domestico e della cura dei figli, liberando così tempi ed energie da impiegare (anche) nel proprio lavoro; per l'uomo, la conquista di uno spazio nuovo, finora trascurato a detrimento non solo della donna ma innanzitutto della propria pienezza umana.

Lo scoutismo

Lo scoutismo italiano sollecita molto, in ambiente educativo, la coeducazione, con una proposta concreta che valorizza e lascia spazio a ciascuno secondo le proprie caratteristiche personali.

Ha una valenza anche sociale e politica il fatto che uomini e donne insieme educino ragazzi /e a superare la ruolizzazione, a riconoscersi, ad essere parte della realtà, magari anche ad agire nella realtà partendo e puntando sulla reciprocità, sul riconoscere le differenze, biologiche ma anche culturali, accoglierle e valorizzarle. Significa incidere sulla possibilità che le differenti attitudini delle persone possano esprimersi storicamente, in un progetto

di società che tenga conto delle specificità e che rafforzi la parità di valore attribuita alle caratteristiche ed alle attitudini nei due sessi.

Tanti sono gli “strumenti” che aiutano i capi: con messaggi alla collaborazione, all'essere pronti e preparati, al fare bene, a fare il bene pensando agli altri, al servizio.

In questo senso l'antropologia scout aiuta quindi anche alla formazione della vita lavorativa: l'imparare facendo, l'impegno personale, la responsabilità e la corresponsabilità sono messaggi importanti, che poco si conciliano con lo scenario del mondo del lavoro della nostra società.

I messaggi sono sì divergenti, ma forse la crisi economica del mercato che ancora non abbiamo superato ci fa intuire quanto sia indispensabile che anche il mondo dell'economia, e del mercato del lavoro di conseguenza, cominci a ragionare considerando anche la persona come elemento qualificante dell'economia di un paese, e non solo il PIL, e la collaborazione tra le persone quale condizione necessaria per l'esecuzione e la riuscita brillante e soddisfacente del lavoro stesso.

Il lavoro così può divenire una dimensione liberante, per tutti.

*Anna Cremonesi,
Mavi Gatti, Saula Sironi*



Come cambia il lavoro

L'articolo di Claudio Gentili passa in rassegna l'evoluzione del rapporto fra uomo società e lavoro. Anche questo momento di grandi cambiamenti, determinati dalla crisi economica, deve essere letto con occhio critico e lungimirante.

L'obiettivo comune deve essere l'avanzamento verso una società più aperta.

Come ha efficacemente sintetizzato Hannah Arendt, il lavoro ha due facce: può essere job ma può anche essere work. Il lavoro è fatica ripetitiva ma anche creazione intelligente. Attraverso la fatica del lavoro si ama la vita.

Il sudore della fronte non esaurisce il senso del lavoro, che trova la sua ispirazione più alta nel dominare la terra con amore e nel custodire il creato. Ci sono 4 verbi nel libro della Genesi, riferiti in modo particolare al tema del lavoro: “dominare e soggiogare” (Gen 1,28), “coltivare e custodire” (Gen 2,15). Si domina e si soggioga la terra, coltivandola e custodendone il bene e

la verità. Il lavoro si iscrive nell'ordine della libertà della persona: è un diritto ma anche una responsabilità. Guardiamo con senso di rimprovero le persone che hanno poca voglia di lavorare e che considerano il posto un diritto e il lavoro un optional.

Essere pigri è estraniarsi dal corso della storia, lavorare significa (quando il lavoro è esercitato in una cornice di regole che ne salvaguardino la dignità) amare la storia. Lavorare significa sentirsi solidali verso gli altri. La Dottrina Sociale della Chiesa ci insegna che il lavoro è vocazione, risposta alla chiamata di Dio a trasformare la terra, a

servire la vita. E ci insegna che esso, in virtù del peccato originale, è segnato da un rapporto difficile con il tempo, con il denaro, con l'altro uomo. Può diventare alienante e sostituirsi alla vita e ai suoi ritmi, impedendo ai genitori la presenza fondamentale nella educazione dei figli o impedendo una vita serena. Il lavoro insomma è gioia, ma anche frustrazione, relazione fraterna e cooperativa ma anche sfruttamento.

Una domanda vecchia ma sempre nuova è “perché lavorare?”. Nella risposta a questa domanda sta la grande responsabilità di coniugare momenti positivi e negativi dei cicli economici. Si può creare libertà interiore rispetto agli andamenti del mercato; si può coniugare l'*ora et labora*; si può tenere insieme l'ingegno dell'uomo e la Provvidenza di Dio. Il punto centrale sta nel collegare il lavoro con la dimensione trascendente della persona e lavorare sentendosi buoni amministratori del Creato. In ultima istanza cogliere la differenza tra “ego-nomia” e economia.

Questo forte rapporto con la dimensione trascendente dell'uomo de-ideologizza il lavoro e ci fa cogliere i nessi e il complesso rapporto tra impresa, lavoro, mercato. Il lavoro non lo porta la cicogna ma è legato all'intrapresa economica e allo spirito imprenditoriale, ma anche allo spirito

cooperativo e sociale. Per educare al lavoro bisogna aver chiaro il carattere antropologico del mercato e dell'impresa come espressioni della libertà di iniziativa dell'uomo. Contrapporre lavoro e impresa o considerare il mercato e le sue imperfezioni come un limite per lo sviluppo umano non favorisce una efficace educazione al lavoro dei giovani. Senza sviluppo non c'è lavoro e la qualità del lavoro è intimamente legata alla qualità dello sviluppo. Pronunciamo con diffidenza l'espressione "mercato del lavoro" convinti come siamo che il lavoro non è una merce. Come ci ricordava il grande filosofo e sociologo tedesco, Ralf Dahrendorf, il mercato "nasce davanti al municipio" e quindi ha bisogno di regole. Le recenti vicende della crisi finanziaria ci hanno ricordato ancora questo importante aspetto. Il mercato è una istituzione civile della libertà. Nelle sue origini medievali è visto come il forum dove si decide il giusto prezzo e si scongiura il furto.

Non tutti i beni passano dal mercato

Ci sono bisogni che il mercato non riesce a soddisfare. Ci sono persone che non hanno accesso ai beni e beni che devono essere accessibili a tutti. Non c'è contraddizione tra la valutazione positiva del ruolo del mercato in

una società libera e la convinzione che il mercato non è tutto e che funziona quando si incontra con la democrazia. Percepriamo con preoccupazione le difficoltà di chi non riesce a trovare il lavoro e il dramma di chi lo perde specialmente in questa grave situazione di crisi economica.

La disoccupazione non è mai un fatto fisiologico ma una sfida che ci ricorda sempre il primato del lavoro sul capitale e al tempo stesso (proprio perché il lavoro non lo porta la cicogna) a costruire una società in cui cresca lo spirito di impresa e questo spirito abbia sempre un saldo ancoraggio etico. La svalutazione del lavoro nel nostro Paese (che pure lo cita nella Costituzione come fondamento della Repubblica) si evidenzia anche nella sua eccessiva tassazione. Ripensare le politiche del lavoro vuol dire renderle coerenti con gli obiettivi del rispetto della dignità dell'uomo che lavora, della competitività delle imprese e della inclusione sociale. Proprio per questo c'è bisogno di nuove idee e i vecchi armamentari ideologici non ci aiutano più. Da un modello sociale risarcitorio con caratteri assistenziali che ha nelle tutele passive la sua strumentazione, occorre passare a un welfare delle opportunità che ha come obiettivo la dignità e le esigenze delle persone.

I tre diritti fondamentali del lavoro (equa remunerazione, salute e sicurez-

za, apprendimento continuo) possono essere esaltati e meglio perseguiti nell'ottica nuovo dello Statuto dei lavori ipotizzato da Marco Biagi, facilitando la ricomposizione delle carriere e dei diversi percorsi lavorativi.

Occorre abituarsi a considerare il lavoro nella sua dimensione plurale: il lavoro che manca al sud, i lavoratori che mancano al nord (anche se la crisi economica ha aggredito territori dove il lavoro abbondava), il lavoro in famiglia, il lavoro senza luogo (telelavoro), il lavoro domestico (che ancora ci si ostina a non riconoscere), il lavoro nero (che cresce), il lavoro non assicurato, il lavoro artistico e artigianale, il lavoro dell'imprenditore, il lavoro nelle cooperative, il lavoro indipendente del popolo delle partite IVA. Merita maggiore attenzione l'aspetto plurale del lavoro che ormai ha progressivamente archiviato l'archetipo del lavoro svolto da adulti maschi, in posizione di dipendenza, per tutta la vita, tendenzialmente nello stesso posto. Il lavoro oggi si configura come un percorso il cui esito è dato dalle qualità della persona e dalla rete di condizioni e opportunità per valorizzare le persone.

Nel contempo il concetto di lavoro registra una dilatazione semantica al fine di ricomprendere attività (il gratuito, il volontario, l'informale) finora non riconosciute e legittimate.

Quali sono le “*res novae*” del lavoro oggi?

In primo luogo viene in mente il fenomeno del precariato che domina i dibattiti sul lavoro. Ma siamo certi che questo è un fenomeno nuovo? O è nuovo il modo con cui leggiamo quel processo difficile e faticoso di conquista di una professionalità matura e la dialettica tra rischio e sicurezza? Esiste certamente ed è grave il fenomeno della reiterazione di contratti a termine che rende insicuro il futuro di molti giovani che non sono in grado di metter su famiglia. Ma ci sono anche altri fenomeni che vanno colti come segnale di novità.

Crescono le preferenze per il lavoro autonomo e anche per forme atipiche di lavoro. Laddove il lavoro è dipendente aumentano le esigenze di una più ampia autonomia.

Crescono le aspettative per un lavoro più creativo. Crescono le preferenze per un rapporto vita-lavoro più equilibrato. Cresce infine la domanda di un sistema di formazione più aperto alle pratiche lavorative.

Si diffondono esperienze di alternanza scuola-lavoro e viene rilanciata l'istruzione tecnica e professionale. Si colgono i sintomi della cultura del lavoro che cambia: da salariato a autonomo, da astratto a concreto, da rigido a flessibile, da strumentale a espressivo, da utile individualmente a social-

mente responsabile. Per questo deve cambiare anche il nostro approccio al lavoro e alla sua importanza.

Infatti da una società salariata, proletarizzata e assistita stiamo gradualmente trasformandoci in una società di produttori e consumatori con più elevate esigenze soggettive di autorealizzazione. Dobbiamo imparare a convivere con l'ambivalenza del lavoro, che non è solo un contenuto fondante del messaggio biblico, ma è rintracciabile nelle forme concrete con cui il lavoro si esprime.

Una novità importante, una vera svolta, è stata impressa nell'ambito della Dottrina sociale da Giovanni Paolo II, che ha spostato l'attenzione dalle problematiche tradizionali (sfruttamento del lavoratore, giusto salario, relazioni sindacali, partecipazione dei lavoratori ai profitti dell'impresa) alla grande questione dell'ecologia del lavoro.

Per Papa Wojtyła è necessario edificare una “cultura del lavoro” capace di portare a sintesi le sue varie dimensioni, da quella personale, a quella economica a quella sociale. Si ricordi l'icastica osservazione di Giovanni Paolo II nella *Laborem exercens*: “è il lavoro per l'uomo e non l'uomo per il lavoro”, con il conseguente invito a pensare il termini di “ecologia sociale del lavoro”. Questa rivoluzione culturale introdotta dal pensiero del Papa polacco, il primo Papa operaio della

storia della Chiesa, è stata sviluppata dal suo successore. La prima Enciclica sociale di Benedetto XVI, *Caritas in veritate*, ci incoraggia a riprendere una grande riflessione sul lavoro in chiave antropologica e sociale.

Etica del lavoro, estetica dei consumi

Di fronte al tema “lavoro” o meglio alla questione della persona che lavora ci ritroviamo spesso nell'incapacità di pensare e di dire qualcosa di significativo, che non sia la ripetizione di affermazioni generiche o la proclamazione di luoghi comuni.

C'è un asse teorico che nonostante le differenze corre da Locke, uno dei padri della cultura liberale, fino a Marx che ne è stato il critico più radicale, passando per le poderose analisi di Hegel. Questi autori sono le pietre miliari dell'era dell'intronizzazione del lavoro, che assurge a fondamento della definizione dell'umano e del suo destino storico.

Ecco, l'assolutizzazione prometeica del lavoro ha mortificato il profilo soggettivo dell'uomo che lavora. Ed è dunque il tema del primato dell'uomo sul lavoro che va adeguatamente approfondito, sviscerato, compreso.

Nel lavoro infatti si riassumono le tre questioni cruciali del nostro tempo: la questione sociale, quella ecologica e quella antropologica. Eppure si avver-

te un deficit di riflessione teologica e antropologica sul lavoro. Sembrano prevalere istanze di tipo assistenziale o rivendicativo ed è carente il discernimento sociale sulle *res novae* che riguardano il lavoro e i lavori.

Si rischia di passare dall'etica del lavoro (e dello studio) all'estetica dei consumi. L'identità della persona non è definita in riferimento al suo contributo fattivo al bene comune, bensì dalla partecipazione al "teatro" dell'apparire.

Ciò ha conseguenze notevoli sull'educazione dei giovani: il binomio famiglia permissiva/accesso massiccio al mondo dei consumi porta ad una gioventù "inselvaticata", centrata sui propri bisogni/capricci, estranea alla realtà effettiva, non in grado di cogliere il valore dei propri talenti e di metterli in gioco in un progetto rivolto a mete positive.

Il lavoro così come oggi si sta configurando (personalizzato, cognitivo, relazionale, artistico, fluido, riflessivo) entro organizzazioni (imprese) non più separate ma pienamente parte della comunità sociale, rappresenta una risorsa etica in grado di dare senso all'identità personale, di riconoscere talenti e capacità, di formare persone competenti, di contribuire al bene comune nella prospettiva del servizio. Lo scenario ottocentesco del conflitto capitale-lavoro è largamente superato

dai nuovi conflitti tra flussi e territori. Molti ricorderanno il libro di M. D. Chenu "Per una teologia del lavoro". È auspicabile che anche la teologia torni a interrogarsi sul lavoro. In uno scenario completamente diverso a quello che aveva di fronte il celebre domenicano.

Nella crisi dell'ideologia che presiede a una visione forte del lavoro, ha acquisito centralità la questione ecologica, nel suo duplice versante del limite delle risorse e dei processi di inquinamento. Ma non è stata ancora sufficientemente tematizzata la questione dell'ecologia sociale del lavoro. La crisi del concetto di *homo faber* ha fatto piazza pulita di una idea di lavoro totalizzante e esclusiva, lasciando spazio a una idea del lavoro a cui non è estranea la festa e che viene integrata con le altre dimensioni della vita (la cura di sé, la crescita culturale, le relazioni, la genitorialità).

Il lavoro è una delle principali modalità di trasmissione dell'eredità culturale degli avi ai giovani.

Lavoro e condizione umana oltre la crisi

Anche nella vita psicologica il lavoro modifica il rapporto con gli altri, con se stessi e con il mondo. Infatti il lavoro, oltre che essere esplorazione e conoscenza del mondo, è anche rivegliazione di noi stessi nel nostro attivo

rapporto con la realtà. Il lavoro è al centro della nostra condizione umana, ma non coincide con la totalità dell'umano se non quando diventa alienante. *L'ora et labora* dei monaci benedettini costituisce una vera e propria rivoluzione culturale.

L'otium non era più separato dal *negotium*, l'amore per le lettere, l'armonia della musica e del canto, l'erudizione si armonizzavano con la dignità del lavoro manuale e il senso creativo dell'impresa.

Come usciremo dalla crisi economica? Come ne usciranno il lavoro e l'impresa? Come guarderanno i giovani al lavoro dopo averlo visto diventare un bene tanto prezioso? Saremo capaci di valorizzarne l'elemento di forza (*work*) rispetto a quello della sofferenza (*trabajo*)?

Ci lasceremo alle spalle l'idea di un lavoro come condanna? Sapremo insegnare ai nostri figli il valore positivo del lavoro abbandonando l'idea del lavoro come punizione ("studia alitermentis ti mando a lavorare!")?

Riscopriremo l'umiltà dei nostri genitori di fronte al lavoro e torneremo a viverlo nella accezione cristiana del "sacrificio"?

La crisi che viviamo ci aiuterà a ripensare il lavoro e l'impresa. Di fronte alla crisi bisogna reagire con lungimiranza comprendendone in profondità le cause ma anche le conseguen-

ze. In Italia negli ultimi trent'anni chi ha cercato di associare mercato, lavoro e impresa con l'occhio rivolto al futuro è stato vittima della barbara violenza del terrorismo.

Dopo il crollo del muro di Berlino è venuta meno la necessità della legittimazione ideologica del mercato come garanzia delle libertà democratiche. Non ci possono essere democrazia e libertà senza mercato: la libertà di decidere, la libertà di pensare e la libertà di possedere sono strettamente collegate. E l'abitudine a contrapporre, sul piano educativo e valoriale, lavoro, mercato e impresa, tipica di una certa cultura anti-industriale, non ha più ragione d'essere.

Il benessere sociale è strettamente correlato con la funzione che svolgono gli imprenditori, con la loro capacità di valorizzare e trasformare le innovazioni tecnologiche, le scoperte scientifiche e le conoscenze umane in occasioni di sviluppo per la collettività.

Nel 1865 il primo codice civile dell'Italia unita vietava il lavoro a tempo indeterminato considerandolo una forma di schiavismo.

Oggi la parola d'ordine invece è diventata 'lotta alla precarietà. Evidentemente occorre ripensare in profondità

il lavoro, il suo significato, la sua funzione. Avere un lavoro stabile e ottenere l'inamovibilità dal posto di lavoro è compatibile solo con un modello di impresa e di organizzazione del lavoro rigida, uniforme, durevole. Questo modello non c'è più.

Per una società più aperta

Il diritto del lavoro sposta progressivamente il suo baricentro dall'aver (un lavoro) all'essere (un lavoratore competente), ossia sulla persona.

Quando si parla di *employability* o di occupazione sostenibile (nel tempo) si indirizza il diritto del lavoro verso la persona. Il lavoro va analizzato in termini di cultura, competenze, assunzione di responsabilità, identità, relazioni sociali, autorealizzazione, contributo allo sviluppo e all'innovazione, espressione di valori culturali.

Dobbiamo guardare al lavoro al di fuori della classica distinzione fra subordinazione e autonomia. Va aggiornato il quadro dei diritti dei lavoratori, adottando modelli di *flexicurity*, flessibilità e sicurezza.

Non è, infatti, il posto di lavoro che deve essere garantito, ma un reddito e una formazione adeguati, come accade nei Paesi con sistemi di sicurezza più moderni.

Obiettivo comune di imprenditori e sindacati, in un contesto di acuta competizione e di elevata variabilità dei mercati, è quello di costruire una società più aperta: dove siano date a tutti uguali opportunità di partenza; dove l'istituto dell'apprendistato ritorni a rappresentare lo strumento principe per l'ingresso al lavoro per i giovani, dove gli strumenti di sicurezza sociale permettano di accompagnare e sostenere con tutele specifiche i lavoratori nelle transizioni da fasi di inattività a periodi di attività e dove un sistema di formazione continua consenta a tutti di aggiornare le proprie competenze; dove vengano introdotte tutele gradualmente crescenti che eliminino l'apartheid dei giovani nel mercato del lavoro e l'anzianità di carriera non costituisca il principale criterio di remunerazione; dove si premi e si promuova il merito, dove le politiche attive del lavoro agevolino l'inserimento e il reinserimento nel mercato del lavoro di coloro che ne sono fuori, dove ci siano maggiore mobilità sociale, più istruzione, più competizione e solidarietà nei confronti dei più deboli.

Claudio Gentili
direttore Area education di Confindustria,
ex-presidente Masci



abiMBodi



Cittadini del mondo: al lavoro

Studiare e lavorare all'estero: un'opportunità per il singolo che può diventare un'occasione di riflessione, di contatti, di scambi per i clan fuochi e le comunità capi. Ovvero come non perdere i capi che vanno all'estero.

In uno scenario planetario sempre più interdipendente come quello che si sta fortemente delineando in questi anni, il mercato del lavoro subisce cambiamenti strutturali e irreversibili che coinvolgono tutte le persone, sia quelle già inserite nel mondo lavorativo, sia soprattutto coloro che si apprestano ad entrarvi.

Fino a una ventina di anni fa l'aspettativa lavorativa poteva facilmente trovare risposta nel proprio territorio di appartenenza. Moltissime persone hanno iniziato e concluso la propria esperienza lavorativa nello stesso luogo di lavoro con ritmi e metodi che

oggi sono completamente cambiati. Non solo, globalizzazione e progresso tecnologico stanno avendo un impatto sempre crescente sulle nostre vite e la spinta per una maggiore differenziazione sia nei tipi di lavoro sia nelle competenze da acquisire durante la propria vita è in evoluzione ad un ritmo rapidissimo. Mentre le imprese hanno bisogno di essere sempre più innovative e produttive, alcuni dei loro rischi possono trasferirsi alla forza lavoro: maggiore flessibilità è richiesta sia a coloro che già lavorano, sia a coloro che sono in cerca di una nuova occupazione.

Questo fenomeno riguarda in particolare però i giovani in cerca di lavoro. Gli ultimi dati ci dicono che la disoccupazione si alza maggiormente nella fascia d'età 15-34 anni¹. Tra le ragioni che hanno visto così penalizzata la componente giovanile del lavoro non va trascurata la crescente inadeguatezza del sistema formativo nel produrre le competenze che servono davvero alle imprese e nel formare i giovani al lavoro.

Da questo punto di vista le aziende richiedono oggi profili di competenze sempre più alte e curriculum vitae ricchi di molte esperienze di diverso tipo. Cominciano a contare molto alcune competenze trasversali e relazionali che possano assicurare non solo una buona performance lavorativa, ma anche la capacità di muoversi in situazioni complesse e, spesso, multiculturali.

Perciò una delle esperienze più importanti da inserire nel proprio curriculum è quella di soggiorni prolungati di studio o lavoro all'estero. Tale tipo di esperienze sono fortemente ricercate dalle aziende poiché il loro bisogno oggi non è più semplicemente di avere personale con competenze linguistiche, ma di poter contare su capacità di relazione e di negoziazione molto più profonde.

Non si tratta solo di parlare bene le lingue, ma di aver vissuto in culture

diverse, aver respirato diversi stili e modi di lavoro, essere entrati nella profondità di quell'interdipendenza planetaria che, se usata fruttuosamente, rappresenta per un giovane una grande opportunità.

Quindi, esperienze di questa natura da poter inserire nel proprio cv, che fino a vent'anni fa rappresentavano un plus per pochi, risultano oggi fondamentali nella propria formazione. Esse sono importanti infatti per aprirci la testa ed aiutarci ad uscire dal piccolo guscio nel quale siamo cresciuti, per allargare gli orizzonti, entrare nella complessità delle relazioni, mettersi alla prova nel dialogo e nel confronto anche con prospettive molto lontane dalle nostre. Insomma per aiutarci a complessizzare la nostra visione della vita e del mondo.

Certamente la sfida oggi è quella di rendere tali tipi di esperienze fruibili da tutti e non solo da pochi. Molto è stato fatto nell'ambito della formazione superiore, anche se certamente molto resta ancora da fare. L'avvento dell'Unione Europea ha dato un fortissimo slancio al tema della mobilità degli studenti attraverso diverse iniziative. La più famosa è certamente il programma Erasmus facente capo al Lifelong Learning Program dell'UE e riguardante la mobilità di studenti universitari. Non è certamente l'unico programma esistente, ne esistono

infatti molti altri riguardanti altre fasce d'età o altri tipi di mobilità (stage, opportunità di impiego, campi di lavoro, ecc...), ma sicuramente è quello più conosciuto. E direi anche quello che mette più in crisi i nostri clan/fuoco, soprattutto per ciò che concerne il servizio di rover e scolte nelle unità!

Il numero totale di studenti mobilitati in un soggiorno Erasmus nel 2009 è stato circa 198.523, con il coinvolgimento di 2747 istituzioni di educazione superiore. Le nazioni che più usufruiscono di questo programma sono Germania (in testa con circa 30.000 studenti), Francia (circa 29.000), Spagna (28.000), Italia (al quarto posto anche se con una cifra sensibilmente inferiore: 19.000), Polonia (decisamente in un trend di crescita: 14.000) e UK (10.000). Il 60,74% degli studenti mobilitati dall'Erasmus nel 2009 erano donne (anche questo è un trend in crescita). Questa percentuale è addirittura più alta della proporzione delle studentesse sul totale della popolazione studentesca nelle 31 nazioni aderenti al progetto (circa il 53,94%)².

La mobilità degli studenti è indicata come uno dei fattori prioritari di spinta della competitività degli atenei anche dai Presidi di Facoltà.

“Al primo posto i presidi individuano come fattore di spinta della competi-

tività il costante miglioramento dei servizi offerti (53,8% di consenso). Al secondo e terzo posto vengono indicati come fattori rilevanti la mobilità internazionale degli studenti (46,2%) e lo sviluppo di collaborazioni internazionali (37,5%). Sempre in relazione all'internazionalizzazione, è interessante notare come un preside su 4 (26%) indichi rilevante lo sviluppo di corsi di laurea a doppio o congiunto titolo”³.

Insomma, esperienze di questo tipo sono ben viste sia dalle aziende, sia dalle università perché si riconosce in esse un alto valore formativo spendibile facilmente nel proprio curriculum.

Il programma Erasmus non è certamente l'unica esperienza possibile. Ne esistono davvero moltissime di diverso tipo, dalle più strutturate (programmi europei, opportunità di impiego, campi di lavoro, ragazzi alla pari, ecc...) alle più improvvisate (soggiorni di lavoro cercati in autonomia, passare le proprie vacanze estive all'estero, ecc...).

Scautismo e soggiorni all'estero

Il punto cruciale è che esse vanno incoraggiate, soprattutto nelle istituzioni/associazioni che si occupano di educazione e formazione, e quindi anche nello scautismo.

Certamente lo scautismo fa già mol-

to, spingendo fortemente sulla dimensione internazionale, di fratellanza e vita pacifica tra i popoli e proponendo molti campi di diversa natura all'estero.

Ma anche lo scoutismo potrebbe fare di più sostenendo per esempio i rover e le scelte nelle esperienze personali all'estero e spingendoli a buttarsi in questo tipo di avventura che non deve necessariamente essere vista negativamente come un modo per "perdere" tali ragazzi (e il loro servizio nelle unità!), ma un momento di crescita che diventa indispensabile nella formazione dei cittadini e delle cittadine di questo mondo.

È importante allora che i clan accompagnino i ragazzi in questo percorso, dalla semplice conoscenza delle possibili occasioni di soggiorno all'estero, alla discussione comune su tali tematiche, fino addirittura a forme di sostegno economico per coloro che non si possono permettere soggiorni in altri paesi, perché non si tratta di una perdita di tempo ed energie, ma di un reale investimento sulla loro formazione.

Un soggiorno prolungato all'estero potrebbe addirittura essere una buona occasione per prendere contatti con clan e gruppi di altri paesi e prestare il proprio servizio nelle loro unità. Vi assicuro che l'esperienza è davvero interessante!

Penso che dovremmo guardare a questo fenomeno in una prospettiva molto più ampia dei problemi che tali esperienze creano nell'organizzazione del tempo scout. Forse addirittura più ampia dei curricula dei nostri rover e scelte con la conseguente possibilità di trovare più facilmente un lavoro.

Mi pare che guardando al nostro presente c'è in gioco la formazione di cittadini e, perché no, futuri dirigenti più consapevoli del fatto che l'interdipendenza sia un fattore fondante l'identità umana e che la capacità di confronto e dialogo debba diventare prassi abituale tra uomini dell'era planetaria, dove la forma delle relazioni umane sia quella della solidarietà nel suo senso più pieno ed autentico.

Abbiamo bisogno di una nuova mentalità, perché il modo di veder le cose è più importante del cambiamento delle idee: nuovi paradigmi liberi da schemi e ipotesi fissati una volta per tutte e mai messi in discussione. Abbiamo bisogno di generazioni libere che abbiano fatto esperienza del mondo e si siano immerse nelle sue dinamiche profonde, cominciando col mettere la testa fuori casa per aprire i propri orizzonti alla comprensione e alla convivenza pacifica.

Claudia Cremonesi

*Docente di educazione comparata
Università di Bergamo e capo scout*

¹ Fonte: Censis, *44° Rapporto sulla situazione sociale del Paese*, dicembre 2010, dove si legge "La crisi sembra avere prodotto i suoi perversi effetti su una sola componente del mercato del lavoro, quella giovanile. Nel 2009, tra gli occupati di 15-34 anni si sono persi circa 485.000 posti di lavoro (-6,8%) e nei primi due trimestri del 2010 se ne sono bruciati quasi altri 400.000 (-5,9%)". www.censis.it.

² Fonte: *Report Lifelong Learning Program, The Erasmus Program 2008-2009, A Statistical Overview*, dec. 2010. <http://ec.europa.eu/education/erasmus/doc/stat/report0809.pdf>

³ Fonte: Censis, *44° Rapporto sulla situazione sociale del Paese*, dicembre 2010. www.censis.it.



Costruirsi come classe dirigente

Un Paese non può crescere senza pensare seriamente alla propria classe dirigente: come si forma, come si seleziona.

L'articolo di Nadio Delai mette a fuoco la situazione italiana e affida un ruolo allo scoutismo.

Mai forse come oggi si avverte la debolezza diffusa della classe dirigente, fenomeno che colpisce trasversalmente non solo il personale politico cui spesso si fa riferimento impropriamente, ma anche quello di tutti gli altri ambiti di convivenza: dell'economia, della rappresentanza economica e di quella sociale, della formazione e della cultura, dei media, dell'Alta Amministrazione e persino della Chiesa. Quando un ciclo di vita collettiva afferma un suo *mood* di fondo questo investe inevitabilmente tutti i settori e non consente a nessuno di chiamarsi fuori e tanto meno di scaricare le cri-

tiche su un solo segmento: spesso quello più comodo e scontato del personale politico che diventa così parafulmine delle inadeguatezze e dei difetti che spesso albergano nella classe dirigente come nella popolazione (secondo una logica di rispecchiamento sin troppo evidente anche in questi tempi).

Non bisogna dimenticare che esiste infatti una corrispondenza biunivoca tra rappresentanti e rappresentati, anche se i primi avrebbero la responsabilità di collocarsi un passo in avanti rispetto ai secondi: nell'affermazione dei principi come, e soprattutto, nella

pratica dei comportamenti concreti, se vogliono esprimere la leadership necessaria per esercitare adeguatamente il proprio ruolo.

Ogni gruppo di classe dirigente dunque è chiamato a riflettere con atteggiamento critico su se stesso e non solo sugli altri, per verificare affermazioni e comportamenti "impropri". È facile infatti raccogliere nella realtà di tutti i giorni numerosi esempi in tal senso:

- o perché ci si limita ad affermare che "la classe dirigente non è più quella di una volta" (e tutto finisce lì);
- o perché si tende a sottolineare le inefficienze degli altri gruppi di classe dirigente rispetto al proprio (che naturalmente è esente da difetti ...);
- o perché si pensa che c'è sempre qualcun altro che si deve occupare della creazione di nuova classe dirigente (e mai anche noi stessi);
- o perché si ritiene che basta cambiare le persone (secondo la moda ormai consunta dello *spoils system*), scegliendo magari fedeli *yes men* che garantiscano così il consenso più che la qualità del pensiero e dell'azione;
- o perché si è ben attenti (se non restii) nel promuovere i giovani talenti che si hanno intorno, per paura di essere a suo tempo giubilati.

Ristabilire un circuito fisiologico di creazione della classe dirigente richiede in realtà un esercizio complementare di due responsabilità parallele:

- quella degli anziani “in servizio”, che debbono avere chiara consapevolezza dell’onere, fra i tanti, che fa capo a loro e cioè quello di creare nuova classe dirigente, senza il cui esercizio costante si manca ad uno dei compiti fondamentali del proprio ruolo (Max Weber ricordava che “la proprietà obbliga” ed occupare un ruolo importante obbliga a restituire alla società nuove leve ben formate);
- e quella dei giovani cui compete l’onere di esercitare la dialettica ed anche, perché no, il “conflitto” che serve per conquistarsi il diritto alla sostituzione degli altrui ruoli, che non può essere elargito come pura e semplice “concessione” da parte degli anziani, come troppo spesso si suppone, in maniera implicita o esplicita, da parte dell’attuale generazione in crescita.

Va anche detto che non ci sono tuttavia solo oneri da rispettare ma anche virtù da praticare, senza le quali ci si esercita solo nella “recitazione” di valori ma non si passa ai comportamenti conseguenti. A tale proposito bisogna sottolineare come:

- gli anziani in servizio debbano praticare la virtù della generosità inte-

sa non solo come visione “lunga” che l’interesse collettivo richiede, ma anche intesa come capacità e desiderio di far crescere i giovani talenti che si hanno intorno;

- i giovani in ascesa debbano praticare la virtù del coraggio che è richiesta per confrontarsi col mondo adulto, senza paura di avere idee diverse e anche di confliggere, se necessario, qualora si voglia guadagnarsi sul campo il bastone del comando: lo psicanalista Luigi Zoja sostiene (giustamente) che ... “il confronto col padre ferisce, ma fa crescere”.

Il confronto fra generazioni

Oggi il confronto tra generazioni giovani e generazioni adulte si trova invece invischiato in un circuito perverso nel quale tende a vincere una sorta di “protezione al ribasso”, basata certamente su difficoltà che pure esistono sul mercato del lavoro ma anche su atteggiamenti di paura e di conservazione più che di desiderio di avere e di essere, con le discontinuità inevitabili che ciò implica. E questo vale:

- per i genitori (comprensibilmente) impauriti per i propri figli rispetto alle difficoltà e alle durezza dell’inserimento nella vita attiva;
- come pure per i giovani, altrettanto timorosi di assumersi il rischio della costruzione del proprio futu-

ro, a partire dalle condizioni che essi hanno trovato (avendo sì problemi seri da affrontare, ma anche spalle più robuste rispetto al passato).

Rompere il “circuito protettivo” ed affrontare al contrario un “circuito promozionale” è l’impegno che ogni protagonista in gioco dovrebbe assumersi: dal singolo alla famiglia, dalle strutture formative a quelle di inserimento lavorativo, dalle istituzioni ai sistemi associativi.

Non bisogna dimenticare che se si chiede agli italiani quale sia in prospettiva il futuro lavorativo e la posizione sociale probabile dei giovani, si ottengono risposte preoccupate e al ribasso (che “giustificano” la protezione): 3/4 o anche più pensano che, se va bene, ci sarà solo mobilità orizzontale ma certo non mobilità verticale, ma soprattutto ritengono che le giovani generazioni occuperanno più facilmente posizioni inferiori a quelle raggiunte dai propri genitori.

Ebbene è qui che bisogna agire a tutti i livelli, anche a livello di un’associazione educativa come quella dello scautismo che vive quotidianamente queste contraddizioni, ma che deve contemporaneamente essere un attore di promozione e non di protezione. Tanto più che esistono segnali di consapevolezza circa la necessità di uscire dal circuito vizioso sopra citato da parte degli stessi giovani (e non da og-

gi). Già qualche anno fa in un'indagine condotta sui 20-30enni si era rilevato come²:

- il 64,8% di essi dichiarasse che “si ha l'impressione che il periodo di formazione non si concluda mai (prima la scuola secondaria, poi l'università, poi il perfezionamento, poi il master) e così si finisce col rimandare all'infinito l'ingresso nella vita attiva”;
- e che ben il 72,3% concordasse sul fatto che “rimandare l'ingresso nella vita attiva costituisce comunque un rischio, perché è più difficile inserirsi via via che passano gli anni, in quanto aumentano le esigenze e le attese nei confronti del lavoro ed è più difficile attraversare le inevitabili prove del primo ingresso”.

Scoutismo e formazione della classe dirigente

È quasi inutile ricordare che la chiave di fondo del metodo associativo è quella dell'esercizio della responsabilità, innanzitutto verso se stessi e, in secondo luogo, verso gli altri: si cresce attraverso entrambi i passaggi, ma quello più importante è certamente il secondo perché impone una capacità di relazione, di motivazione degli altri, di negoziazione dei conflitti, di prove di leadership. E questo lo sa bene chi è passato attraverso l'esperienza dello scoutismo. Quante ansie si sono dovute

affrontare nel pilotare la crescita delle persone con cui abbiamo condiviso un percorso: se siamo stati capaci nello svolgere il nostro ruolo, abbiamo parlato con loro, ma anche esercitato l'esempio e, parallelamente, l'autorità, anzi l'autorevolezza che ha richiesto di dire dei sì e di dire dei no, di premiare e di punire. Tutto ciò rappresenta un esercizio di ruolo da classe dirigente, perché se lo scoutismo è ben praticato è una grande palestra che dà proprio questa impronta, la quale oggi andrebbe particolarmente rivalutata in un contesto in cui la formazione della classe dirigente è ormai allo “stato brado”: essendosi estinte le vecchie modalità di formazione, selezione e reclutamento, ma non essendo state ancora individuate appropriatamente quelle nuove.

Forse ci vuole uno scatto di orgoglio associativo nel pensarsi esplicitamente come formatori di classe dirigente in senso proprio e a 360° e non solo nell'ambito ristretto del sociale o del volontariato, come sovente implicitamente si ritiene.

Anche perché avverto spesso negli ambiti più diversi che frequento un atteggiamento ricorrente, da parte dei giovani, fatto di una certa ritrosia nei confronti dell'assunzione di responsabilità non solo per se stessi, ma soprattutto nei confronti degli altri e in particolare della propria squadra di colla-

boratori. E talvolta ho addirittura assistito ad esplicite richieste di “rinuncia” di ruolo, pur di contenere la propria ansia nel dover governare gli altri.

Ebbene, credo che varrebbe la pena di estendere il ragionamento e di aprire una stagione associativa che rivendichi l'obiettivo e il gusto esplicito (e riconosciuto) di essere palestra di classe dirigente: re-immettendo così nella società il germe non solo della responsabilità da cui spesso si è tentati di fuggire, ma anche quello della generosità e dell'allegria con cui si può far crescere gli altri oltre che se stessi.

Nadio Delai

¹ Sociologo e ricercatore sociale, ex-direttore del Censis, presidente Ermeneia – Studi & Strategie di Sistema, società di ricerca e di consulenza che opera per conto di aziende, di soggetti della rappresentanza economica e sociale e di istituzioni, a livello nazionale e locale.

² Cfr. Nadio Delai, *Essere Anziano Oggi – Valorizzare la forza inespresa delle generazioni*, predisposto per conto dell'Associazione 50&Più Fenacom, Roma, 2004 (pag. 65).



Impresa di reparto e poi?

Abbiamo ascoltato la testimonianza di un imprenditore e scout. Ecco il dialogo con Marco Sala – scout e già Presidente dell’Agesci –, imprenditore monzese, amministratore delegato di Italsilva – azienda storica di Seregno – con un trascorso ricco di sociale, no profit, associazionismo e un presente in politica.

Da presidente nazionale dell’Agesci – fino alla lotta contro la dispersione scolastica nell’Associazione Antonia Vita. Come, nella tua esperienza, questo mondo ha incontrato quello imprenditoriale e politico?

Queste due realtà hanno sempre convissuto. Sono cresciuto in una famiglia dove il termine impresa era ricorrente e in un’associazione, lo scoutismo, che ha fatto dell’impresa un’esperienza formativa. Lavorare in squadra per il raggiungimento di un obiettivo, seguire un leader col quale rapportarsi, premiare l’emersione del merito, sce-

gliere a priori le persone con le quali iniziare un cammino. Questo mi hanno insegnato gli scout, valori che poi ho tradotto nel lavoro che faccio. La stessa formazione l’ho avuta in famiglia, dove impresa significa saper mettere insieme e far funzionare tutte le componenti. Che cos’è l’imprenditoria se non essere in grado valorizzare l’organizzazione degli strumenti: dall’idea al capitale, dal valore del lavoro alle persone che vi partecipano?

E lo stesso vale per la politica? Attività che, nella sua etimologia greca, è di per sé molto nobile: ammi-

nistrare la cosa pubblica (in vista di un bene comune), ma che oggi-giorno, soprattutto nel nostro Paese, ha perso credito...

Le rispondo con un’altra domanda. Cos’è la politica se non organizzare, pensando al benessere collettivo, gli elementi a disposizione? Non solo guardando alla crescita del Pil, ma cercando di migliorare la qualità della vita, tutelando l’ambiente e diffondendo il principio di accoglienza. La politica, così come l’impresa, è condivisione, valorizzazione dell’apporto di tutti, ascolto, attenzione.

Però un imprenditore deve avere quotidianamente a che fare con l’utile, col profitto. Tema, controverso, che forse si scontra con lo spirito dell’associazionismo.

Non credo. Ormai è superata l’idea che le imprese sociali debbano camminare solo con le loro gambe. Oggi per crescere devono avere solide basi economiche e devono seguire le leggi del mondo produttivo, o per lo meno interloquire con esso. Vede, l’imprenditoria ha due modalità di approccio: esiste come attività remunerativa e come attività orientata al sociale. Queste sono due facce della stessa medaglia, non solo in azienda, ma anche in politica e nel sociale. L’importante è che la remunerazione del lavoro non soccomba di fronte a quella del capitale. Questo si-

gnifica che durante le crisi economiche, nelle situazioni di difficoltà del mercato, bisogna scegliere le persone. Prima di chiudere reparti o mandare in cassa integrazione, bisogna tentare di tutto, e soprattutto ascoltare la gente con la quale si lavora.

Interessante il fatto che non parli mai di dipendenti o risorse umane, ma di “persone”. Un'altra scelta in controtendenza è quella di rimanere sul territorio: sei infatti uno di quegli imprenditori che hanno de-

ciso di non delocalizzare la manodopera. Quanto è costato rimanere in Brianza? È stato faticoso? Quanto è importante il rapporto con la realtà in cui sei inserito?

Siamo rimasti, e non nego che è stato impegnativo. Non vorrei però che passasse un concetto che in realtà trascende questa scelta: i nostri prodotti sono difficilmente esportabili sulle lunghe distanze e ciò ha contribuito a farci rimanere sul territorio. Comunque sia, radicandoci a Seregno, abbiamo dato testimonianza del fatto che

restare è possibile. Noi lavoriamo in un'area che prima era completamente industriale e artigianale (Brianza terra di mobili) e poi è diventata edificabile: siamo un'azienda chimica inserita in un contesto urbano, che non ha avuto nessun supporto dall'amministrazione pubblica. Eppure abbiamo lottato per rimanere qui. Perché il rapporto col territorio e con le persone è importante, tanto nell'imprenditoria, quanto nella politica e nel sociale.

Claudia Cervini





Qual è il “piano B” del sindacato?

Maurizio Crippa e Stefano Blanco intervistano Bruno Manghi dirigente nazionale CISL, ex-direttore della scuola di formazione sindacale della CISL di Firenze, sul ruolo storico e futuro del sindacato.

Parlare di lavoro, oggi: più facile o più difficile che in passato?

Oggi si deve parlare di “lavori”; è difficile infatti dare una definizione univoca di lavoro per l’occidente benestante, che comprende anche l’Italia. Rispetto al passato si possono registrare alcuni tratti positivi, quali ad esempio, la civilizzazione e il miglioramento di alcuni aspetti come la salute – si lavora in ambienti più salubri –, il rispetto del lavoratore in quanto cittadino, anche negli aspetti formali – non si dà più del tu all’operaio ma del lei – e, infine, un salto in avanti nel rapporto lavoro-vita pur con ancora trop-

pi casi di infortunio e malattia. Gli aspetti negativi riguardano, invece, l’aleatorietà e la precarietà del lavoro che dipendono dalle economie mondiali instabili e competitive.

Oggi il lavoro fa fatica a costruire una traiettoria esistenziale, si assiste all’ingrossarsi di un vasto gruppo di “viantanti” da un lavoro all’altro con la conseguenza che si è ridotta, quasi bloccata, la mobilità sociale.

Approfondiamo il tema della precarietà, cos’è e come nasce?

L’aleatorietà è appunto la mancanza di una funzione formativo-sociale del la-

voro nei confronti dell’individuo, è un trauma per gli scolarizzati ed è come disperdere il lascito di una generazione all’altra.

Alcuni esempi per capirci. In occidente si è formato un proletariato del terziario: trasporti dell’ultimo kilometro, addette alla persona, personale delle pulizie.

Per intenderci in Italia sono tre milioni di persone che lavorano in enti e imprese ad alta mobilità organizzativa, nel senso che i lavoratori si muovono da un’impresa all’altra e queste ultime esprimono un turnover alto e un ciclo di vita basso.

Sono lavori dove il “valore d’uso” è alto ma il “valore di scambio” basso, in altri termini: per un lavoro utile davvero si pagano salari al limite più basso, oltretutto in orari e con turni sgradevoli. Un altro esempio è l’esternalizzazione di molte attività a “basso valore d’uso” da parte del settore pubblico (sanità, amministrazioni locali, municipalizzate ecc.) che da una parte ha reso le organizzazioni più flessibili ed efficienti ma dall’altra ha aumentato la precarizzazione.

Si diceva della flessibilità.

È un fatto inevitabile, non negativo in sé ma è un po’ scappata di mano e ha via via toccato giovani con crescenti livelli di istruzione, creando delle patologie. Faccio riferimento, ad esem-

pio emblematico, ad una ricerca di UnionCamere Lombardia del 2009, sui tempi e sul tipo di lavoro di tutti i laureati dei due anni precedenti, che ha mostrato come oltre la metà dei laureati lombardi abbia iniziato con un tirocinio, lo stage, che ha in gran parte ripetuto almeno un'altra volta prima di stipulare un contratto: siamo allo sfruttamento!

E questo non è solo un problema dei giovani laureati che lavorano in organizzazioni pubbliche e private ma tocca in modo inimmaginabile anche il mondo delle professioni, avvocati, commercialisti, architetti e così via.

In questo contesto qual è lo stato di salute del Sindacato? Qual è la situazione rispetto a vent'anni fa?

Il sindacalismo, in generale, ha ridotto l'area della sua rappresentanza: se era difficile rappresentare i lavoratori stabili è ancora più difficile difendere quelli precari.

Tuttavia in qualche paese è ancora forte e tipicamente lo è in quelli in cui può distribuire direttamente o per delega pezzi di welfare che lo Stato non può o non vuole distribuire, per esempio nel nord Europa.

È ingeneroso e inutile confrontarlo con quello del passato; storicamente vi sono stati cicli, di solito della durata di 15 anni, che hanno visto i Sindacati protagonisti politici, nelle fasi in cui

hanno espresso azioni di protesta riformatrice, quando hanno lottato per l'emancipazione, quando hanno portato i lavoratori dentro la cittadinanza piena o hanno ottenuto le risposte a queste istanze sotto forma di riforme sociali: sanità, previdenza, istruzione per tutti.

Forse le vedremo ancora altrove queste forme di protagonismo: in Brasile, in Cina, in Turchia, dove si stanno in parte ripercorrendo le stesse strade.

Allora il Sindacato avrà ancora un ruolo, vero?

Il Sindacato non è scomparso, si è specializzato come interlocutore obbligatorio nelle fasi critiche di un'impresa o di un territorio; nelle fasi di crescita e miglioramento fa più fatica, in altre parole ... chiedere soldi è sempre più faticoso e rischioso per gli esiti, allora si è spostato sulla richiesta di welfare aziendali che rivalutano indirettamente il salario e sta ottenendo buoni risultati, soprattutto nelle aree metropolitane e nelle grandi aziende.

I giovani sembrano non avere molta simpatia per il Sindacato...

È vero. Tuttavia i giovani oggi hanno un atteggiamento diverso dai loro padri, sono passivi e rivendicativi, un po' disillusi insomma.

Oggi essi sono in grado di rivendicare la tutela dei loro diritti a lavorare

chiedendo allo Stato più leggi ad essi favorevoli, ma non vogliono organizzare la propria autotutela del lavoro: il Sindacato è malvisto perché ci si aspetta troppo da lui!

Allora cosa può fare?

Può fare ancora molto anche se, come dicevo, si è specializzato, e con successo, in alcuni filoni che lo sostengono e in qualche misura anche lo rafforzano, sono tre:

- 1) è capace di risolvere le grane, essendo abituato a sentirsi dire di no; è capace di rimontare il problema e risolverlo in modo dialettico e pragmatico; inoltre, è specializzato nella tutela-servizio individuale ossia la difesa nelle vertenze individuali dei lavoratori ma anche l'assistenza previdenziale, fiscale, del tempo libero;
- 2) c'è la crescente presenza in valore assoluto e relativo della componente femminile che ha rinforzato i quadri e anche i contributi; infine,
- 3) ci sono gli stranieri che hanno scelto il sindacato come interlocutore a tutto campo per l'assistenza e la tutela del loro lavoro, e della loro vita, nel nostro Paese. Queste tre componenti assicurano la tenuta del Sindacato nel medio periodo.

Dall'organizzazione alle persone: chi ha voglia oggi di fare il sindacalista in Italia?

Il sindacalista, come il Sindacato, è essenziale ma non è centrale nella società italiana anche se proprio nel nostro Paese questo mestiere gode di una notorietà unica nel panorama mondiale: solo in Italia i sindacalisti vanno in televisione e ricevono interviste sui quotidiani, molti sono ormai diventati “consulenti della nazione”...detto questo, registro che i delegati sono più istruiti, hanno forse meno input idealistici e fantasie per la testa: sono interessati alla parte concreta del loro impegno. Purtroppo, e soprattutto in Italia, il sindacalista è provinciale, attaccato al suo territorio e quindi poco attrezzato ad affrontare il mondo dominato dalla globalizzazione.

Tuttavia a livello locale l'impegno è premiato dalla possibilità di vedere il risultato, spesso positivo, del proprio lavoro e questo solleva i delegati, dà loro un'identità. Il ceto sindacale è abbastanza appagato, si lamenta ma sta bene, è un ceto, a rischio limitato, con identità acquisita!

Per finire, esiste allora un piano B per il Sindacato, quello italiano ce l'ha?

Ho già detto del cambio di pelle del Sindacato ma preciso meglio. Il conflitto capitale e lavoro è sempre stato centrale nelle società industriali del passato, ora una tempesta finanziaria o addirittura un derivato lo rendono irrilevante o quasi, di conseguenza l'unico piano B disponibile e che io auspico è l'apertura dell'epoca della partecipazione.

Si spieghi meglio.

La partecipazione si può anche definire in un altro modo, è la “dimensione comunitaria” dell'impresa e questa dimensione per l'impresa può essere interessante.

Innanzitutto la partecipazione dei lavoratori, e ribadisco dei lavoratori, è “sul lavoro”, si esercita già in modo molto naturale nelle piccolissime imprese che per raggiungere la qualità hanno bisogno di coinvolgere tutti i

lavoratori. Poi c'è la partecipazione “alle decisioni”.

Qui bisogna dire che la normalità dei lavoratori non vuole diventare un “imprenditore collettivo” ma, come si diceva una volta ... vuole un buon contratto, un buon padrone e un buon lavoro: una nobile subalternità che è una cosa non naturale...

La voglia scatta, invece, e questa volta sì con il Sindacato, nei momenti critici e drammatici, nei quali occorrono metodo e procedure chiare per risolvere situazioni al limite della rottura e con ricadute sociali devastanti. Insomma, di fronte alla globalizzazione la riscoperta della dimensione comunitaria. Cioè oltre la contrattazione e il conflitto, ci può essere un modo per riequilibrare di nuovo l'asimmetria, che nel frattempo è ancora cambiata, tra capitale e lavoro e ciò mi sembra un buon cammino alternativo ma non riduttivo del Sindacato nei prossimi anni.

A proposito di lavoro

Vorrei fare alcune considerazioni molto personali, alla luce della mia lunga esperienza lavorativa. Ho sempre cercato di fare il lavoro che ritenevo più vicino alle mie aspirazioni e capacità.

Non sempre ci sono riuscito, non sempre è stato possibile, spesso ho dovuto accogliere le opportunità che mi venivano incontro. Forse sono un po' fatalista ma ho sempre colto nel susseguirsi degli eventi, strane coincidenze e fattori, estranei alla mia volontà, che mi hanno sempre aiutato ed indirizzato nelle scelte decisionali.

Per carattere e per educazione, ho cercato di impegnarmi sempre a fondo in quello che mi veniva richiesto, di acquisire quelle competenze necessarie per migliorare i risultati operativi, di comportarmi onestamente e correttamente verso i collaboratori, di lavorare con gioia ed entusiasmo, di non cercare soltanto una mia gratificazione personale evitando di danneggiare qualcuno.

Non ci sono sempre riuscito e certamente, conscio dei miei limiti, non ho mai cercato e lottato per ricoprire ruoli e cariche ad alto livello.

Non ho mai lavorato in grossi complessi o multinazionali ma solo in medie aziende e poi in proprio, per conto mio.

Sono stato molto fortunato sia come opportunità di lavoro che mi sono state proposte, sia come risultati economici raggiunti.

Ho colto questi eventi non certo e non solo per merito mio ma come un dono ricevuto. È vero che ho dedicato tempo, impegno, perseveranza, fatica ma tutto quanto ricevuto mi è stato gratuitamente donato.

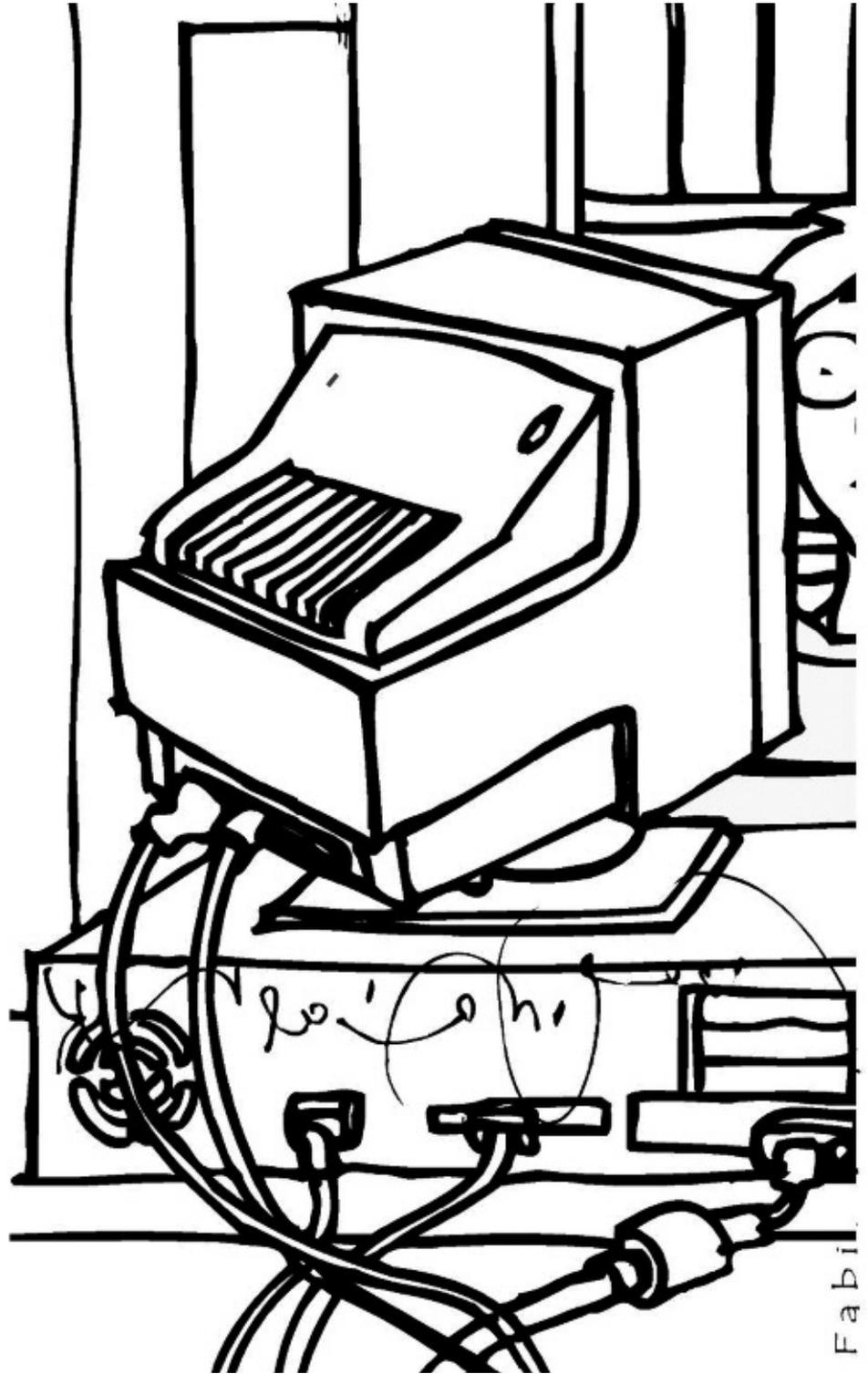
Ho un po' di timore a dire queste cose, perché temo di essere frainteso quasi volessi apparire un puro. Sono perfettamente cosciente di non essere stato sempre coerente ma questo fa parte della mia fragilità e non delle mie convinzioni sopra esposte.

A tale proposito vorrei ricordare la splendida preghiera eucaristica che il sacerdote recita durante la liturgia eucaristica:

“Benedetto sei tu o Signore. Dio dell’universo: dalla tua bontà abbiamo ricevuto questo pane e questo vino, frutto della terra e del lavoro, della fatica dell’uomo. Li presentiamo a te perché diventino cibo di vita eterna e bevanda di salvezza.”

Che meraviglia ! Qui c'è tutta la sintesi del dono che riceviamo, che con il nostro lavoro lo trasformiamo in cibo e bevanda, per ripresentarlo a Lui che lo santifica.

Gege Ferrario





Un Papa e il lavoro

*Riflessioni sulla Laborem exercens, lettera enciclica di papa
Giovanni Paolo II°, pubblicata nel 1981*

Vado subito al punto. E cioè ad una Lettera Enciclica di Giovanni Paolo II, la *Laborem exercens* (d'ora in poi *LE*). Si è nel 1981. È rivolta a tutti i fedeli, ma anche a tutti gli uomini di buona volontà.

È stata scritta per il 90° anniversario dell'enciclica di papa Leone XIII (scritta nel 1891) sui problemi nuovi che riguardavano il mondo operaio e il mondo del lavoro, la *Rerum novarum*. Quello di papa Giovanni Paolo II è uno scritto riguardante solo il lavoro. Qualsiasi lavoro. Scrive il papa: "...con la parola 'lavoro' viene indicata ogni opera compiuta dall'uomo, indipendentemente dalle sue caratteristiche e dalle circostanze..." (Enchiridion Vaticanum, d'ora innanzi EV, 7, 1388-1517)¹.

Oltre ad essere una Lettera enciclica

riguardante specificatamente il lavoro umano, è stata scritta da un uomo, un papa, Karol Wojtyła, che, ventenne, dovette lavorare manualmente prima in una cava, poi nella fabbrica chimica Solvay, che anche allora aveva sedi in molte nazioni europee (ce ne è una anche in Italia, poco a sud di Livorno, a Rossignano Solvay). Questo dal '40 al '45. La sera frequentava il Seminario clandestino organizzato dalla arcidiocesi di Cracovia.

Giovanni Paolo II aveva fatto, dunque, del lavoro manuale, quello che ti fa arrivare alla domenica, sfiancato, sempre che il regime nazista che aveva annientato, o quasi, la nazione polacca, permettesse ai lavoratori una domenica di riposo.

Poi fece molto lavoro intellettuale, e attività pastorale.



Occasionata da un anniversario, la *LE* ha però un suo intrinseco valore capace di anticipare i tempi. All'inizio il testo ci consegna un insegnamento biblico. L'uomo creato ad immagine di Dio è chiamato a dominare la terra. Dunque è chiamato al lavoro. Ed è il lavoro una delle caratteristiche che distinguono l'uomo dal resto delle creature. Solo l'uomo è capace di lavoro e riempie col lavoro la sua esistenza sulla terra.



I. Introduzione. La questione sociale, col mutare dei tempi, muta e si aprono nuovi problemi per l'uomo. Essendo l'uomo "la prima e fondamentale via della Chiesa" (cfr. la *Redemptor hominis*, 1979)², bisogna sempre ritornare a questa via e ai suoi diversi aspetti. Uno degli aspetti è proprio il lavoro (cfr. *LE*, 1389).

Se è vero che l'uomo, col lavoro mantiene se stesso, occorre anche il pane della scienza, del progresso, della civiltà e della cultura. Tutto questo non solo col sudore del volto, ma anche in mezzo a tante tensioni, conflitti e crisi (cfr. *LE*, 1390).

Il nostro tempo è caratterizzato da grandi cambiamenti, dovuti alla tecnologia, che con l'automazione ridu-



ce il lavoro, ma anche dalla presa di coscienza di tanti popoli, il cui sviluppo si era fermato, di voler rientrare a pieno titolo nel consesso delle nazioni e di esprimere tante potenzialità di lavoro. Crescerà, almeno temporaneamente, la disoccupazione.

Si avranno minor crescita, o addirittura decrescita del benessere materiale, nei paesi ricchi, ma anche un miglioramento delle condizioni dei paesi poveri (cfr. *LE*, 1391).

Non spetta alla Chiesa l'indagine scientifica di questi problemi, ma è per lei un dovere quello difendere il diritto al lavoro per ogni uomo (cfr. *LE*, 1392).

Oggi si danno nuovi significati e nuovi compiti. Se nei primi quaranta anni, dal 1891 (Leone XIII) al 1931 (Pio XI), il tema era quello della "questione operaia", adesso è piuttosto quello espresso in *Mater et Magistra* e in *Pacem in terris* (1961 e 1963, beato Giovanni XXIII) e in *Populorum progressio* (1967, Paolo VI) e anche dal Concilio in *Gaudium et spes*, sulla Chiesa nel mondo contemporaneo (1965), su temi a portata mondiale come quelli su cui lavora la Pontificia Commissione *Justitia et Pax*, voluta dal Concilio (Cfr. *LE*, 1393-1396).

Il testo continua evidenziando come quella del lavoro è la chiave della questione sociale. Forse la chiave essenziale (cfr. *LE*, 1397-1398).

In II, si esamina il rapporto tra il lavoro e l'uomo. Si parte nella convinzione di fede nelle parole che si leggono all'inizio di *Genesi*, Gn, 1, 27-28. insegnamenti non superati: l'uomo col suo lavoro diventa sempre più padrone e dominatore del mondo, perché creato, maschio e femmina, ad immagine di Dio.

Questo processo è insieme universale e valido per ogni singolo individuo. Tutto getta allora luce sul lavoro umano nella sua oggettività. Partendo dall'agricoltura, ormai svolta, nei paesi dell'opulenza, con mezzi sempre più perfezionati, all'industria che risente dello sviluppo tecnologico sembra che tutto possa funzionare senza l'aiuto dell'uomo. Invece è vero che il soggetto proprio del lavoro resta l'uomo. Con molti interrogativi di carattere etico ed etico - sociale (cfr. *LE*, 1399-1408). Occorre insistere sull'importanza di sottolineare l'aspetto soggettivo del lavoro. Esso, quale che sia, dà senso alla persona. In questo molto ha fatto il cristianesimo anche se nell'antichità il lavoro, specie manuale, era considerato indegno dell'uomo libero. Il lavoro è per l'uomo, per la sua realizzazione. Non il contrario, come se si potesse accettare che l'uomo sia per il lavoro.

C'è dunque da tener sempre presenti

le tematiche etiche. Ciò non toglie che il lavoro abbia anche una portata oggettiva in riferimento al bene comune. Però resta presente al cristiano che il figlio di Dio che si è fatto uomo per la nostra salvezza ha lavorato come carpentiere fino ai trent'anni, per dare alla predicazione solo gli ultimi tre della sua vita terrena. È il "vangelo del lavoro" (cfr. *LE*, 1409-1414).

Viene considerato poi il primo capitalismo, quello che apertamente considerava il lavoro una merce, e così facendo toglieva di mezzo la dignità della persona, ma anche quello attuale che muovendosi a livello multinazionale accresce il divario economico non solo tra ovest ed est ma anche tra nord e sud.

Le risposte date dal socialismo o dal comunismo, a loro volta non sembrano risolvere le difficoltà. Nel mondo del lavoro, soprattutto tra gli operai e gli ambienti più popolari si è sviluppata una grande solidarietà (si è ai tempi di *Solidarnosc*, questo sindacato polacco contro cui il potere dello Stato ha dichiarato, e perso, una vera e propria guerra, n.d.r.).

Sono pur vere delle novità come quelle dovute a forme di partecipazione da parte dei lavoratori, all'organizzazione e ai frutti del loro lavoro, ma anche quelle che portano alla proletarianizzazione di persone che hanno studiato

senza che ci fosse una pianificazione quanto agli sbocchi lavorativi. È, comunque, da tener sempre presente l'aspetto soggettivo che non solo declina nella storia l'ordine di Dio di dominare la terra, ma mostra la durezza del lavoro in qualunque ambito esso si svolga.

Sarà opportuno, dal punto di vista etico che ogni lavoro venga ritenuto un bene "degnò" perché vissuto con laboriosità (cfr. *LE*, 1415-1428). Dunque il lavoro è anzitutto per la dignità della persona, poi va visto nella famiglia, sia per il mantenimento di essa, sia per il ruolo educativo. Infine c'è un valore sociale: il lavoro per il progresso della nazione (cfr. *LE*, 1429-1432), un lavoro che oggi viene tutelato sia da svariati *codici del lavoro*, e anche dall'*Organizzazione Internazionale del lavoro*, definita da Giovanni Paolo II, come "la più pratica istituzione specializzata dell'ONU".



III. Il conflitto tra lavoro e capitale nella presente fase storica. Non si può ignorare che quello che era un conflitto tra lavoratori e imprenditori si è trasformato in un conflitto di classe trovando espressione tra l'ideologia liberale e quella marxista e provocando così una lotta che diventa politica e chiede, da parte dell'ideologia marxi-

sta *la collettivizzazione dei mezzi di produzione* per liberare il lavoro umano dallo sfruttamento.

Questa posizione politica è molto diffusa e su di essa esistono molti studi (cfr. *LE*, 1433-1438). La Chiesa ha sempre insegnato *la priorità del "lavoro" nei confronti del capitale*. Il lavoro ha in sé la forza dell'essere una causa efficiente, il capitale è solo uno strumento. L'uomo, nel suo dominio del creato, scopre via via elementi nuovi, ma non li crea. La natura gli viene donata dal Creatore. Tutto quello che l'uomo è stato capace di produrre nella storia è frutto del suo lavoro. L'uomo deve sempre più istruirsi per bene usare degli strumenti che gli vengono messi a disposizione.

Tutto quanto si è detto vuol dire solo che l'uomo ha sempre un primato sulle cose (cfr. *LE*, 1438-1444). È vero e legittimo quel sistema di lavoro che *supera l'antinomia tra lavoro e capitale*. Il capitale condiziona il lavoro dell'uomo. E invece ne deve essere, come già ricordato, lo strumento.

Ma questa consapevolezza si è persa, il lavoro si è separato dal capitale e il capitale si è contrapposto al lavoro. Ne sono derivati l'economismo che considera il lavoro solo per il suo fine economico, e il materialismo pratico che considera il lavoro in quanto produce un profitto. Anche quando il materialismo diventa dialettico e si fa filoso-

fia, e l'economismo si manifesta nella sua realtà materialista, sparisce l'uomo nella sua realtà di soggetto.

Occorre allora cambiare strada e imboccare quella del primato della persona sulle cose, del lavoro sul capitale (cfr. *LE*, 1445-1449). Viene poi affrontato il tema della proprietà privata, in particolare dei mezzi di produzione. È sempre stata dottrina della Chiesa la liceità della proprietà privata. Essa, però, non ha da essere intesa come assoluta. Prima della proprietà viene sempre la persona umana.

Per risolvere i problemi una formula potrebbe essere quella di associare chi lavora all'impresa (cfr. *LE*, 1450-1458). È sempre la persona al centro di tutto, coi suoi diritti e i suoi doveri.



IV. Quali sono i diritti degli uomini del lavoro? Intanto si inseriscono nel contesto dei diritti dell'uomo. Questo in riferimento al dovere verso Dio, e al dovere verso se stessi, perché il lavoro accresce l'uomo.

Da parte di chi possiede gli strumenti di produzione, spesso multinazionali, sembra non ci siano attitudini a riconoscere particolari diritti. Quanto al datore di lavoro non si deve dimenticare che questo può essere diretto o indiretto. E le difficoltà vengono specialmente da quello indiretto, di cui

non si sa nulla ma che pure conta. A tutela del lavoro e dei lavoratori si muovono organismi internazionali, che come l'OIT e la FAO danno indicazioni per una reciprocità tra diritti e i doveri dell'uomo che lavora.

C'è poi il grosso problema dell'occupazione che specie nei paesi poveri, o in qualche Paese ricco tra i giovani, è in crisi. Questa situazione di mancanza di lavoro avvilisce la persona. Si pone anche la questione del salario, e del giusto salario. Ha da essere relativo alla prestazione lavorativa, alla sua produttività o alle esigenze del lavoratore e della sua famiglia? È qui esposta la tesi del salario familiare.

Possono anche esserci provvedimenti sociali che vengono in aiuto della famiglia, con la rivalutazione dei compiti materni. Si affronta anche il tema del lavoro salubre. E dell'importanza dei sindacati, nella consapevolezza che i sindacati non debbano spingere alla lotta di classe.

Ma piuttosto operare per il bene comune di tutta la società, con una sola meta, quella di raggiungere questo bene (cfr. *LE*, 1459-1486). I tre numeri che seguono (cfr. *LE*, 1487-1489) mostrano tutta la ricchezza del lavoro agricolo, nonostante la sua pesantezza. Nonostante tutte le emarginazioni che portano allo spopolamento delle campagne e alla crescita enorme delle città. *LE* non si dimentica dei porta-

tori i handicap (oggi si preferirebbe dire "diversamente abili", n.d.r.).

Anche costoro hanno diritto, in quanto persone, a svolgere un lavoro remunerato, nell'ambito delle loro possibilità. Sta alle comunità civili organizzare tipi o tempi di lavoro conciliabili con le situazioni concrete. Molto potranno anche fare le associazioni di volontariato (cfr. *LE*, 1490-1492). Nei confronti degli emigrati si pongono pure dei punti fermi.

Quanti, con grandi sacrifici, lasciano i loro Paesi, le loro famiglie, la loro cultura, per trovar lavoro, devono avere gli stessi diritti dei lavoratori locali, dunque nessun sfruttamento. Occorre anche essere attenti ai lavoratori stagionali. Né si dimentichino le questioni legate all'abbandono della propria cultura e le esigenze dell'inserimento in quella, nuova, del Paese in cui si arriva (cfr. *LE*, 1493-1495).



V. Elementi per una spiritualità del lavoro. Si parte dalla constatazione che alla base sta una concezione integra della persona umana che è anche un corpo. Saranno la fede, la speranza e la carità a sostenere lo sforzo interiore, quale che sia il tipo di lavoro, per dare ad esso quel significato che ha agli occhi di Dio.

La Chiesa ha il compito di far emer-

gere, dal suo vissuto concreto, le linee di una spiritualità del lavoro.

Per prima cosa viene individuata nel lavoro umano la partecipazione all'azione creatrice di Dio. Creato ad immagine e somiglianza di Dio, l'uomo si è sforzato, con il lavoro, a migliorare le proprie condizioni di vita.

Nel primo capitolo di *Genesi* ci si imbatte nel primo "vangelo del lavoro". Lo si vive lavorando, ma non bisogna dimenticare che nel racconto della Creazione in sei giorni, al settimo Dio si riposò.

Occorre che anche l'uomo si riposi settimanalmente e trovi altri spazi tali da permettere all'esteriorità del lavoro, di interiorizzare quanto di più serva alla via (cfr. *LE*, 1496-1503).



Due ultime riflessioni chiudono la Lettera enciclica di Giovanni Paolo II. Cristo è l'uomo del lavoro.

Ha lavorato per tanti anni, veniva riconosciuto dalla gente come il "carpentiere" (cfr. Mc 6,2s) Nella sua predicazione inserisce molti riferimenti al lavoro (specie nelle parabole). Del resto non mancano riferimenti al lavoro dei pii israeliti nell'Antico Testamento. Nelle Lettere di San Paolo si trovano non rari riferimenti al lavoro suo e a quello dei suoi discepoli (cfr. *LE*, 1504-1510).

Il lavoro umano, infine va visto alla luce della croce e della risurrezione di Cristo.

Ogni lavoro è fatica. Ad una prima benedizione segue la maledizione che il peccato porta con sé. Ma con la croce di Cristo, cioè con la sua passione, morte e risurrezione, tutto acquista un significato nuovo.

Il peccato di Adamo viene cancellato per la nostra salvezza, ma restano degli elementi che ancora fanno soffrire. Così la fatica del lavoro ci unisce alla croce di Cristo. E il risultato del lavo-

ro ci unisce alla sua risurrezione.

Il cristiano, in ascolto della parola di Dio, unendo il lavoro alla preghiera deve sapere che quanto fa non serve solo al progresso terreno ma anche allo sviluppo del Regno cui tutti siamo chiamati (cfr. *LE*, 1511-1517).



Da questa presentazione riassuntiva del testo originale, deriva l'invito a leggere, con calma, tutte le encicliche sociali, a partire da quella del già cita-

to Leone XIII, alla *Centesimus annus*, anche essa di Giovanni Paolo II (è del 1991).

fra Giacomo Grasso, o.p.

¹ *L'Enchiridion Vaticanum* è un'opera in corso di pubblicazione che riporta tutti i documenti pubblicati dal papa e dalla Curia Romana. Si trova facilmente nelle Biblioteche ecclesiastiche. È edito dalle Edizioni Dehoniane Bologna (EDB).

² La *Redemptor hominis* è la prima Lettera enciclica di Giovanni Paolo II. Ha quasi trentadue anni, ma vale la spesa leggerla.

CARTOLINA DI SOTTOSCRIZIONE PER L' ABBONAMENTO 2011

Mi abbono per il 2011 ai quaderni di SCOUT R-S Servire

Nome Cognome

Indirizzo

CAP Città Prov

ho versato l'importo di € ____ sul ccp. 54849005 intestato a Agesci, piazza Pasquale Paoli 18, 00186 Roma, indicando la causale

firma

abbonamento annuo € 20 abbonamento biennale € 35 sostenitore € 60 estero € 25

Tutela della privacy - Consenso al trattamento dei dati personali

Preso atto dell'informativa resami ai sensi dell'art. 13, Dgls n. 196/2003 e noti i diritti a me riconosciuti ex art. 7, stesso decreto:

- acconsento non acconsento al trattamento dei miei dati comuni e nei limiti indicati nella menzionata informativa;
 acconsento non acconsento al trattamento dei miei dati sensibili, per le finalit e nei limiti indicati nella menzionata informativa.

Firma _____

fotocopia il coupon e invialo in busta chiusa a: Agesci - Segreteria stampa - piazza Pasquale Paoli 18, 00186 Roma



Fondata da Andrea
e Vittorio Ghetti

Direttore: Giancarlo Lombardi

Condirettore: Gege Ferrario

Capo redattore: Stefano Pirovano

Redazione: Alessandro Alacevich, Andrea Biondi, Stefano Blanco, p. Davide Brasca, Achille Cartoccio, Roberto Cociancich, Anna Cremonesi, Maurizio Crippa, Roberto D'Alessio, Federica Fasciolo, Laura Galimberti, Mavi Gatti, Piero Gavinelli, don Giuseppe Grampa, Franco La Ferla, Davide Magatti, Agostino Migone, Saula Sironi, Raoul Tiraboschi, Gian Maria Zanoni.

Collaboratori: Maria Luisa Ferrario, p. Giacomo Grasso o.p., Cristina Loglio, Giovanna Pongiglione, p. Remo Sartori s.i.

Grafica: Gigi Marchitelli

Disegni: Fabio Bodi

Direttore responsabile: Sergio Gatti

Sito web: www.rs-servire.org

“Si può e si deve combattere perché il frutto del lavoro rimanga nelle mani di chi lo fa, e perché il lavoro stesso non sia una pena, ma l’amore o rispettivamente l’odio per l’opera sono un dato interno, originario, che dipende molto dalla storia dell’individuo, e meno di quanto si creda dalle strutture produttive entro cui il lavoro si svolge”.

(tratto da Primo Levi, *La chiave a stella*, Einaudi, 1978)