



● Una riflessione sul senso di liquidità e precarietà che arriva dalla società contemporanea

● Ci sarebbe bisogno di certezze, a partire dall'occupazione, per disegnare prospettive di vita

● La riflessione riguarda anche la costruzione della persona e il rispetto della sua dignità

Che cosa sperare nella precarietà...

Viviamo in un contesto che ci obbliga a sperimentare la provvisorietà con prepotenza e che sostanzialmente potrebbe essere ricondotto a ciò che Zygmunt Bauman chiama "la liquidità". Una liquidità, ormai divenuta sinonimo del nostro tempo, che dissolve i punti di riferimento e che impone di vivere una sorta di "nomadismo". Uomini e donne che sono diventati nomadi perché non hanno più certezze, non solo in ambito religioso e sociale ma anche nella dimensione politico-relazionale. Le certezze sono state perse non perché soggettivamente instabili, ma perché oggettivamente si sono dissolte dal momento che non sono più riconosciute come valori stabili e universali.

Anche l'ambito del lavoro, uno degli elementi costitutivi e portanti dell'esperienza umana, è toccato dalla precarietà e dalla provvisorietà, vissute come perdita di sicurezza. La realtà lavorativa, pesantemente attraversata dall'incertezza, finisce per produrre assenza di prospettiva e incapacità di organizzare e progettare il proprio futuro.

Ci sono due tipi di precarietà: quella di chi ovviamente non ha lavoro e che fa fatica anche a cercarlo, e quella di chi, pur avendo un lavoro, vive l'angoscia di un possibile futuro fallimento che provoca una forma di destabilizzazione lenta ma inesorabile.

Le cause della precarietà sono legate a tanti fattori: ad un sistema consumistico teso solo a soddisfare le richieste del mercato; al falso presupposto che le tutele dei lavoratori siano le principali responsabili della disoccupazione; ad un quadro economico in cui domina il profitto e la burocratizzazione; al costo del lavoro troppo elevato e ad una dimensione finanziaria che soffoca l'economia reale.

Il nostro sistema è afflitto da un male che dobbiamo imparare ad affrontare e ad orientare, per offrire alle persone l'opportunità di progredire con una speranza ragionevole.

Ultimamente la politica sta tentando di indirizzare il mercato del lavoro

verso forme di flessibilità cercando di coniugarla con la sicurezza, dove una maggiore possibilità di perdere il "posto" verrebbe compensata da una maggiore opportunità di reperire nuova occupazione.

Una flessibilità in uscita che vorrebbe rappresentare il volano dell'economia, perché crede che abbandonando un posto di lavoro se ne possa ritrovare facilmente un altro. Questo tentativo, però, potrebbe dimostrarsi poco adatto al nostro sistema economico, ancora incapace di garantire l'immediatezza di un rientro lavorativo; e, se non dotato di adeguati sistemi di tutela e di controllo delle riforme, potrebbe rivelarsi l'anticamera di nuova disoccupazione.

Una "buona occupazione", infatti, non si deve misurare sulla durata del rapporto di lavoro, ma sul fatto che il maggior numero di persone possibile, ogni persona, possa costantemente usufruire di varie opportunità di rapporto di lavoro e disporre sempre dei mezzi, delle sedi e dei supporti per non rimanere esclusa dal mercato. Una via possibile è quella della sussidiarietà, da realizzarsi attraverso un nuovo concetto di negoziazione che accresca la compartecipazione e la coesione sociale, che rianimi la contrattualità territoriale per stabilire, luogo per luogo e azienda per azienda, le più eque condizioni di lavoro.

La sussidiarietà potrebbe rilanciare la vitalità del mondo del lavoro affrontando la precarietà con un atteggiamento attivo e non rassegnato.

Solo in uno stile di sussidiarietà, coniugato con la solidarietà e la fraternità, diventa possibile mettere al centro dell'interesse sociale la persona e le sue capacità superando la rivalsa del dato economico. Solo dove il lavoro non venga inteso come mera prestazione, potrà diventare capace di significativa partecipazione e reale responsabilità. Solo intendendo la flessibilità come coinvolgimento all'interno del mondo del lavoro e concependo la disoccupazione come serbatoio di risorse, la precarietà può trasformarsi in principio di rinnovamento e restare aperta al futuro e alla speranza ragionevole, dove la persona è il fine dell'economia e non il mezzo.

La persona ha una dignità sacra perché legata all'immagine divina impressa in sé; è uomo e donna che si appassionano alla vita degli altri, che vivono la loro esistenza in funzione degli altri, e che grazie ad una forma di relazione fondamentale come quella del lavoro, possono riuscire a realizzarsi e ad elevarsi.

La mancanza di questa consapevolezza trascendente, unita a quella del lavoro come espressione dell'atto creativo di Dio, può produrre la società dello "scarto" attraverso scelte e comportamenti che ci possono trasformare, allo stesso tempo, in produttori e raccoglitori di scarto, con l'effimera speranza di poter ricavarne benefici dall'una e dall'altra parte; ma questo non è né cristiano e né umano.

Le ragioni per sperare ci sono e passano attraverso il nostro desiderio, la nostra passione e il nostro impegno a superare l'eccessivo e insopportabile individualismo, perché fino a quando la logica rimane quella del "noi contro loro", la speranza risulta sterile e non porta da nessuna parte. Le ragioni per sperare passano anche attraverso un recupero serio della famiglia che resta il primo e permanente soggetto produttivo, non solo in senso economico ma anche in senso etico ed educativo.

Quindi da una parte è utile attuare il passaggio dall'io al noi, e dall'altra assegnare una marcata centralità alla famiglia. L'impressione è che, a volte, certe iniziative abbiano il sentore di distrarre l'attenzione da scelte impegnative che potrebbero diventare oggetto di "Bene" per tutti.



L'impegno della comunità

Le nostre comunità sono molto spesso luoghi in cui ci si ritrova per far decantare la fatica della vita concreta; infatti, accade spesso di identificare il lavoro con la fatica e la spiritualità come tempo del ristoro a questa stanchezza. Il lavoro, con la festa e l'amore, è luogo di Dio perché luogo di relazione, di compimento, e si caratterizza come occasione per dare significato e senso all'esistenza: lavoriamo con e per gli altri. In questa prospettiva diventa possibile costruire un futuro che tenga saldamente insieme affetti, lavoro e riposo. Paolo VI ebbe a dire che la più grande schizofrenia, per noi cristiani, è l'aver separato la fede dalla vita, l'aver creato due piani paralleli che procedono senza incontrarsi. Si tratta al contrario di una fede incarnata,

di una fede in Cristo che evidenzia come "... con l'incarnazione il Figlio di Dio si è unito ad ogni uomo, ha lavorato con mani d'uomo, ha pensato con l'intelligenza dell'uomo, ha agito con volontà d'uomo, ha amato con cuore d'uomo ..." (Gaudium et spes n.22). Non ci sono alternative ad una fede "vissuta", frutto della vita, di un Cristo vivo, perché incontrato nella realtà di tutti i giorni, in tutti i luoghi e tempi: la fede è intrisa di vita. Ognuno di noi "sperimenta" la sua appartenenza a Cristo nel vivere intensamente e responsabilmente ogni "parte" dell'umano: non c'è nulla che sia separato da Cristo, gli stessi concetti di sacro

e profano, in un cristianesimo così inteso, hanno poco senso, perché non c'è niente che non sia in Cristo. Le nostre comunità, in una società plurale come la nostra, diventano missionarie solo uscendo dalla comprensione fuorviante per cui tutto quello che è al di fuori dello spirituale ha poco a che fare con la fede; da qui la necessità di uno stile nuovo: quello dell'apertura all'umano. "Uscire" è anche questo, e si concretizza nell'essere accoglienti non solo verso coloro che sono in difficoltà, ma anche, e soprattutto, facendo in modo che le comunità possano essere luoghi aperti alla comunione con tutti, anche con i non

credenti, per testimoniare la bellezza di essere cristiani "sempre". Accoglienti ma non occupanti; non preoccupati di imporre la propria visione di vita, ma liberi e coraggiosi nel testimoniare la propria identità con la coerenza delle proprie ragioni e la forza che nasce dalla "Parola" per trasformarsi in carità. Come ci dice spesso Papa Francesco, "... essere popolo è la chiave di tutto questo e vuol dire: incontrare l'altro, il differente da me, perché possa con lui percepire la chiamata di Cristo a servire tutto l'uomo. Questo popolo non va solo guidato, ma anche seguito, perché possiede lo Spirito Santo, che è presente nella storia e ci guida per vie che possono sembrare difficili, ma si rivelano molto feconde di novità e di speranza ..." (Evangelium gaudium n.31).

ALBERTO CONTI
Responsabile diocesano pastorale del lavoro



Lavoro: riforme e prospettive.

La ricorrenza del primo maggio nasce come momento di lotta internazionale di tutti i lavoratori, senza barriere geografiche o sociali, per affermare i propri diritti, per raggiungere obiettivi, per migliorare la propria condizione. «Otto ore di lavoro, otto di svago, otto per dormire»: questo slogan venne coniato nel 1855 in Australia, per essere poi condiviso da gran parte del movimento sindacale organizzato di inizio Novecento. Era l'epoca delle rivendicazioni generali, alla ricerca di un giorno, il primo maggio, nel quale tutti i lavoratori potessero incontrarsi per esercitare una forma di lotta, per affermare autonomia e indipendenza. In Europa la "festa" del primo maggio fu ufficializzata dai delegati socialisti della Seconda Internazionale, riuniti a Parigi nel 1889, e ratificata in Italia due anni dopo. La rivista *La Rivendicazione*, pubblicata a Forlì, cominciava così l'articolo *Pel primo Maggio*, uscito il 26 aprile 1890: «Il primo maggio è come parola magica che corre di bocca in bocca, che rallegra gli animi di tutti i lavoratori del mondo, è parola d'ordine che si scambia fra quanti si interessano al proprio miglioramento». **Il primo maggio 1955 papa Pio XII istituì la festa di San Giuseppe lavoratore, perché tale data potesse essere condivisa a pieno titolo anche dai cattolici.** La società contemporanea è ben lontana dalle situazioni e dai contesti storico-economici fin qui ricordati. Vi è, comunque, oggi, un vivace fermento sui temi che riguardano il lavoro, soprattutto dal punto di vista legislativo. Gli ultimi mesi, in Italia, hanno portato grandi novità, a partire dal decreto denominato "Jobs Act". Per comprenderne i contenuti e fare qualche riflessione sulle prospettive che da questa riforma potrebbero aprirsi, abbiamo rivolto alcune domande ad **Andrea Morone**, docente di Diritto del Lavoro presso il Dipartimento di Diritto, economia e culture dell'università dell'Insubria. **Può aiutarci a capire quali sono i punti salienti della nuova legge sul lavoro?**

«Il cosiddetto "Jobs Act" contempla diversi provvedimenti: alcuni già in vigore, altri in attesa di diventare operativi pur essendo stati elaborati. **Fra gli aspetti più significativi vi è l'emancipazione del "contratto di lavoro a termine" dalla causale.** Cioè, fino a non molto tempo fa - in materia era intervenuta anche la riforma Fornero - il contratto a termine era ancorato a una motivazione, questione che è sempre stata molto critica per le aziende, tanto che la sua applicazione ha spesso dato adito a numerosi contenziosi. Ora, non essendo più necessaria la causale, le assunzioni a termine sono più snelle e facilitate. **Secondo aspetto: la decontribuzione.** Le imprese che, dal 2015, fanno nuove assunzioni a tempo indeterminato, hanno degli sgravi fino a un massimo di 8.060 euro per ogni dipendente neo-assunto. È un'opportunità che sta convincendo numerose aziende ad assumere dipendenti a tempo indeterminato e ce lo dicono anche le statistiche diffuse di recente. È un aspetto importante che va a toccare uno dei punti più discussi del nostro sistema: il costo del lavoro. Perché sappiamo tutti quanto sia grande la differenza fra quanto il lavoratore percepisce in busta paga e quanto, invece, il datore di lavoro versa! **Terzo punto qualificante del "Jobs Act": il contratto a tutele crescenti.** Non è del tutto una novità, ma c'è un'ulteriore, sensibile, modifica circa la disciplina del licenziamento, sulla quale era già intervenuta la legge Fornero, la 92 del 2012. Testo, quest'ultimo, che resta in vigore per gli assunti in data antecedente al 1° marzo 2015. Dopo tale termine, per i nuovi contratti, in caso di licenziamento illegittimo, abbiamo un notevole ridimensionamento del campo di applicazione della "reintegra". Come previsto dall'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori - come detto già modificato dalla legge Fornero - in passato, se il giudice riconosceva che l'azienda aveva licenziato in assenza di giusta causa, il lavoratore aveva diritto a riacquistare il proprio posto. Oggi non è più così e la "reintegra" è stata in gran parte sostituita con l'**indennizzo economico (è previsto un minimo e un massimo),** calcolato sulla base dell'anzianità di servizio. Si tratta di un utile passo in avanti per eliminare le incertezze applicative, perché l'indennizzo era sì previsto, ma l'ammontare del risarcimento era fissato dal giudice, in base a una serie di criteri che lasciavano, comunque, un'ampia discrezionalità. Abbiamo, così, un diritto del lavoro "binario". Per i lavoratori assunti prima dell'introduzione del

contratto a tutele crescenti, in tema di licenziamento vale la disciplina della cosiddetta legge Fornero. Per i nuovi assunti c'è il nuovo testo. **Infine è importante la ridefinizione degli ammortizzatori sociali.** In tale contesto è vero che, d'ora in poi, licenziare un dipendente diventerà più facile e meno oneroso. Non credo, però, che questo porterà, in automatico, all'aumento dei licenziamenti. Le aziende, nel momento in cui assumono del personale, e questo personale è valido, non se ne privano volentieri. Lo fanno nel momento in cui ci sono problemi oggettivi di sostenibilità del livello occupazionale. Il fatto che esistano imprese che assumono per licenziare nel volgere di 2-3 anni è una realtà che non mi è mai capitato di registrare».

Quali sono, dunque, in sintesi i caratteri di forza e quali le criticità? Dove, secondo lei, si poteva avere più coraggio o si doveva legiferare in modo più incisivo?

«Come caratteri di forza indicherei: la riduzione del costo del lavoro; la maggiore prevedibilità degli effetti in presenza di alcune situazioni (specie in caso di licenziamento); l'accompagnare l'erogazione degli ammortizzatori sociali alla "non passività" del lavoratore, al quale viene chiesto l'impegno di riquilibrarsi professionalmente. **Si tratta di un sistema potenzialmente virtuoso. Una delle grandi scommesse è che funzioni.** Penso che, in generale, il legislatore sia stato già molto coraggioso nell'adottare questi provvedimenti. Altri sono in procinto di essere varati, quindi, prima di dare un giudizio complessivo, direi di attendere che tutto il disegno entri in vigore».

La riforma come può intervenire - o se non lo fa, come sarebbe auspicabile muoversi - a sostegno dell'occupazione giovanile, delle forme di sfruttamento e sottoccupazione, dei disoccupati "adulti"?

«La questione della formazione è fondamentale. In un sistema economico e produttivo come l'attuale non è concepibile che un lavoratore, qualsiasi età abbia, resti fermo. Perché il mondo cambia repentinamente e questo coinvolge anche le competenze lavorative. Non che ci si debba reinventare ogni giorno, ma è utile raffinare le conoscenze e non perdere di vista l'aggiornamento. Il problema dello sfruttamento c'è. Abbiamo ancora una significativa presenza di lavoro nero in vaste aree del Paese. Gli organismi ispettivi dovrebbero essere più attenti, vigili, presenti. Vi è, infine, la questione delle forme di sfruttamento legalizzate, con appalti e subappalti che, sebbene in apparenza rientrino fra le normali modalità occupazionali di alcuni settori, in realtà nascondono "abusi" rispetto ai quali occorre essere solerti nell'intervento, per scoprire e bloccare situazioni di illegalità».

Guardando anche ad alcuni fattori macroeconomici favorevoli (euro svalutato, prezzi del petrolio e delle materie prime accettabili, liquidità alle banche), quali prospettive si possono intravedere per il mercato del lavoro italiano?

«Non sono un economista. È sicuro, però, che una riforma del lavoro, per quanto efficace ed efficiente, può giocare solo un ruolo accessorio rispetto a una situazione economica complessiva. Il contesto generale è fondamentale. Se questo migliora, migliora anche l'occupazione. Se si innestano buone regole in

materia di lavoro su una situazione economica buona, aziende e lavoratori non possono che trarne vantaggio».

La spinta migratoria, a suo avviso, può essere un'opportunità o è un rischio per un mondo del lavoro già in affanno?

«Ci sono molte persone che, arrivando dall'estero, sono ben integrate, regolarmente occupate con datori di lavoro soddisfatti. Vi è una sorta di "vulgata" diffusa sul fatto che "gli stranieri rubano il posto di lavoro agli italiani", ma non sono d'accordo. È vero, piuttosto, che ci sono occupazioni che gli stranieri fanno, mentre i nostri lavoratori - vuoi per questioni culturali, vuoi per un maggiore grado di scolarizzazione -, tendenzialmente non fanno».

Come si possono risolvere le tensioni con il contesto sindacale?

«Stiamo vivendo una fase di transizione. Il rapporto fra governo e sindacato, oggi, sta assumendo caratteristiche molto diverse rispetto a quanto accadeva in passato. Per decenni, specie agli inizi degli anni Novanta, il nostro sistema era basato, molto, sulla concertazione, con un forte impegno, da parte del governo, di rendere partecipi i rappresentanti dei lavoratori delle decisioni che era in procinto di assumere. Il governo attualmente in carica, invece, sta segnando una profonda differenziazione di ruoli: una scelta che non facilita i rapporti. Personalmente ritengo che un sistema nel quale il sindacato venga sempre e comunque coinvolto, come soggetto attivo, su scelte di pertinenza esclusiva di esecutivo e legislativo rischi di creare delle "ingessature". È importante che il sindacato sia informato e ascoltato... diverso è renderlo un soggetto con un ruolo di co-decisione e co-determinazione. **Questo non significa espropriare il sindacato delle sue prerogative.** Il sindacato deve far valere i diritti dei lavoratori nelle sedi opportune, come le consultazioni sociali o le forme di protesta, che sono espressione del confronto democratico e costituzionale. Determinare, invece, le situazioni insieme al potere legislativo, non sarebbe positivo».

Cosa devono fare imprese e lavoratori per un futuro con qualche speranza in più?

«Le imprese possono essere aiutate da un mercato del lavoro più efficiente. Le aziende italiane, per continuare a lavorare con profitto, non devono mai lasciare da parte l'innovazione e concentrarsi su quello che sanno fare veramente bene. In questi anni la crisi ha colpito tutti, in particolare le imprese che si sono adagate su prodotti e servizi che possono essere facilmente oggetto di concorrenza, anche da parte di attori stranieri. Nel manifatturiero, per esempio, settore fra i più esposti alla crisi, chi ha dimostrato capacità di innovazione, pur con difficoltà è riuscito a cavarsela. **Aggiornamento, formazione e affinamento delle competenze** sono scelte che riguardano tutti: lavoratori e imprese. Si deve stare al passo con i tempi, individuando settori dove non si è soggetti a una concorrenza diffusa».

ENRICA LATTANZI



Pastorale Sociale e del Lavoro
Diocesi di Como

Abitare per Educare

"Viviamo in una società che non crea relazioni e che non favorisce una cultura dell'incontro; viviamo in una società che emargina: come cambiare? L'impegno non consiste nel moltiplicare azioni o programmi di promozione e assistenza; lo Spirito non accende un eccesso di attivismo, ma una attenzione rivolta al fratello anche attraverso una presenza attiva negli organismi di partecipazione. Come ricostruire nuove grammatiche educative, nuove forme di alleanza che superino la frammentazione ormai insostenibile e che consentano di unire le forze per educare all'unità della persona e della famiglia umana ad un positivo rapporto con l'ambiente e l'utilizzo condiviso delle sue risorse, ad una solidale attenzione al bene comune, ad una economia e una finanza a misura d'uomo, ad un lavoro e una produzione industriale che abbiano a cuore la dignità della persona, ad una politica e una giustizia che pongano al centro la persona."

*Veglia di preghiera comunitaria
per il mondo del Lavoro
con la presenza del vescovo
monsignor Diego Coletti*

*30 aprile 2015 - alle ore 21.00
a Olgiate Comasco
parrocchia dei santi Ippolito e Cassiano*