

# Rappresentare e promuovere la dignità del lavoro nel XXI secolo

**di Andrea Olivero**

## **Dal lavoro del Novecento al lavoro flessibile**

Il lavoro novecentesco per la stragrande maggioranza delle persone divideva e scandiva a ritmo regolare i tempi di vita quotidiani e quelli di lungo periodo (assunzione, avanzamento di carriera, pensione). Allo stesso tempo, il lavoro era condizionato dai territori che abitava: la città e la campagna, il centro e la periferia; era delimitato ad un luogo preciso: i campi, le fabbriche, i palazzi dell'Amministrazione pubblica, i grattacieli dei grandi affari. Il lavoro identificava la persona: le tute blu, i colletti bianchi... portando con sé una crescita di relazioni tra uguali, la solidarietà di classe e con essa la conflittualità tra le classi. Il lavoro era fortemente maschile; l'uomo portava a "casa il pane" e le donne, quando lavoravano, erano marginalizzate in segmenti particolari.

La globalizzazione, l'innovazione tecnologica, i flussi migratori, la riorganizzazione dei modi di produrre hanno ridisegnato il lavoro. La globalizzazione dei mercati estende la scala su cui si opera mentre l'innovazione tecnologica continua ad accrescere la velocità dei flussi produttivi e comunicativi senza incontrare ostacoli. Tutto ciò si riflette sul lavoro, che rispetto ad un tempo si disperde e disarticola perdendo la sua sincronicità, si differenzia e personalizza, diventando più autonomo e responsabile<sup>1</sup>. Alcuni tratti caratteristici sono rimasti, ma se ne sono affiancati di nuovi. Non sono scomparse le fabbriche, ma la produzione è sempre più esternalizzata e fioriscono nuovi luoghi di lavoro: i call center, i centri commerciali, i servizi commerciali e turistici. Il lavoro è più femminile e, con l'aumento dei flussi migratori, multietnico. L'ingresso delle donne nel merca-

— **Andrea Olivero** *Presidente nazionale delle Acli*



**FOCUS**

to del lavoro italiano è fenomeno recente. Tutte le analisi mostrano infatti come gli incrementi di occupazione che si sono registrati in Italia a partire dal 2001 siano da ricondurre alla maggiore presenza di donne, giovani e soprattutto di immigrati<sup>2</sup>.

Le relazioni tra le persone diventano più complesse: generi, religioni, culture abitano e pluralizzano i luoghi del lavoro. I rapporti di lavoro si sono, inoltre, individualizzati: ai dipendenti a tempo indeterminato, si affiancano molteplici forme contrattuali del lavoro flessibile. L'individualizzazione non riguarda più soltanto il consumatore, ma anche il lavoratore, che spesso è nello stesso momento produttore e consumatore.

Nelle sue varie forme la flessibilità influisce sul lavoro e sul lavoratore con effetti meno collettivi e più individuali rispetto al passato. Il posto di lavoro pesa di meno rispetto al percorso professionale perché cresce la mobilità del lavoro, le anzianità aziendali si accorciano e le imprese nascono e si muovono rapidamente, si fondono e si scindono più in fretta rispetto a ieri. Tutto ciò comporta rischi, ma anche opportunità, negli itinerari professionali, nei percorsi di carriera e nella stessa mobilità sociale<sup>3</sup>. Diventano più labili i tempi e, di conseguenza, i confini tra vita lavorativa e vita sociale e familiare. Oggi il lavoro non è più quell'elemento ordinatore delle esistenze come era nello scorso secolo. Questi cambiamenti mettono in discussione e modificano radicalmente i significati attribuiti al lavoro.

Le conquiste che il Novecento ha portato nella vita di milioni di persone - prevalentemente nella parte sviluppata del mondo - non vanno dimenticate ma valorizzate e sviluppate. A partire dal mondo del lavoro, nel quale la centralità della persona umana non si è mai allontanata dall'orizzonte della consapevolezza dei lavoratori, anche a fronte di processi come quello della finanziarizzazione e globalizzazione dell'economia. Se oggi la precarietà è riconosciuta come un problema che mette in forse la dignità e il senso del lavoro, e non solo la sopravvivenza del lavoratore, ciò si deve alla cultura del lavoro affermatasi nel secolo scorso grazie a quelle forze sociali e sindacali che hanno lottato perché venissero riconosciuti tali diritti.

Da questo patrimonio bisogna ripartire per evitare che le forme del lavoro flessibile e la regolazione normativa ad esso relativa, smantellino un quadro legislativo che nel secolo scorso aveva protetto l'occupazione. Il rischio più grave è quello di deregolamentare, di ritornare ai tempi in cui il lavoro veniva venduto dall'individuo all'impresa come una qualsiasi altra merce<sup>4</sup>. Insomma, può tornare - e sta già tornando - il cottimo.

La moltiplicazione dei lavori flessibili erode una serie di sicurezze acquisite nel corso della storia grazie alle rivendicazioni sindacali, che l'OIL ha pro-

posto come elementi per definire il lavoro decente: dalla sicurezza professionale intesa come valorizzazione delle proprie competenze alla sicurezza sui luoghi di lavoro, dalla sicurezza del reddito e da una remunerazione adeguata alla sicurezza previdenziale - ovvero la possibilità di avere al termine del percorso lavorativo una pensione dignitosa - fino ad arrivare alla sicurezza di rappresentanza, ossia alla possibilità di essere tutelati dall'azione sindacale<sup>5</sup>.

Oggi registriamo, infatti, un divario crescente fra i contenuti del lavoro che migliorano - in termini di qualità, saperi, conoscenze, autonomia e responsabilità - e le tutele del lavoro, che peggiorano in modo preoccupante. Questo è il nodo cruciale per il futuro del lavoro del XXI secolo e delle sue forme di rappresentanza, di cui il tema della precarietà rappresenta solo un aspetto, certamente non tranquillizzante.

### **Rappresentare il lavoro frammentato**

Il lavoro flessibile ha prodotto una maggiore discontinuità dei tragitti lavorativi, che in molti casi sono degenerati aprendo la strada a itinerari tortuosi fino a far cadere questi lavoratori nella trappola della precarietà a vita. Questo vanifica i miglioramenti nelle condizioni di lavoro, che hanno spostato l'attività dalla fatica fisica all'uso delle doti intellettive. La precarizzazione del lavoro non può essere considerata, però, la conseguenza naturale del lavoro flessibile: è un rischio che subentra quando questo viene reso flessibile senza adeguati strumenti di tutela<sup>6</sup>.

Il concetto di flessibilità del lavoro non nasce con la globalizzazione, ma è insito nello stesso modello di produzione capitalistico. Nel nostro Paese, inoltre, esso ha da sempre interessato un ampio numero di lavoratori, soprattutto del Mezzogiorno, che non hanno trovato imprese in grado di garantire stabilmente il posto di lavoro. Ciò che è cambiato negli ultimi anni è la filosofia sottesa a questa forma di lavoro ed il numero e le caratteristiche dei lavoratori interessati: non è più, infatti, un periodo della vita del lavoratore - legato all'ingresso nella professione e limitato nel tempo - ma una condizione che può mantenersi a lungo e persino stabilizzarsi. Il lavoratore, secondo alcune teorie, dovrà essere flessibile per essere tale. Naturalmente un simile cambiamento coinvolge le legislazioni sul lavoro che dal 1945 ad oggi hanno tutelato i lavoratori. Dai primi anni Novanta del secolo scorso, la legislazione italiana è apparsa mossa dichiaratamente dall'intento di promuovere l'occupazione dando la priorità agli interventi che assicurano alle imprese una maggiore fornitura di lavoro flessibile<sup>7</sup>. La riforma del mercato del lavoro Treu del 1997 (pacchetto Treu) e quella Biagi

(legge n. 30) del 2003 hanno cambiato quasi tutta la normativa sul mercato del lavoro e sui servizi per l'impiego, ma esse non sono state accompagnate da una adeguata politica di *flexicurity* in grado di offrire sicurezze sociali per il lavoro flessibile. Ad oggi manca la rete di protezione che tali norme richiederebbero. Infatti, con la legislazione attuale chi passa da un contratto all'altro, specie se temporaneo, non cumula nessun tipo di beneficio, diritto e anzianità neppure se impiegato più volte dalla stessa azienda. Il lavoratore temporaneo si trova spesso solo, in balia del mercato e privo di tutele<sup>8</sup>. Questa situazione è chiaramente inaccettabile ed ingiusta. Infatti i "lavoratori flessibili" dovrebbero godere degli stessi identici diritti di chi passa da un impiego stabile ad un altro ed anzi dovrebbero avere forme di protezione più elevate in considerazione del rischio cui sono esposti. Dal momento che questo tipo di lavoro è necessario alla collettività sarebbe giusto che chi passa attraverso una pluralità di impieghi abbia qualche vantaggio e non debba accollarsi solo costi e rischi<sup>9</sup>.

Di fronte a queste tipologie di lavoro è necessario che le imprese, lo Stato, le Forze sociali e sindacali si facciano carico delle conseguenze sociali e umane realizzando un'azione tesa a ridisegnare in modo radicale il sistema di tutele, che non si limiti solo a ridurre le discontinuità e ad aumentare le coperture.

Bisogna ridisegnare le tutele non soltanto per difendere il lavoratore ma perché c'è un limite al grado di flessibilità, superato il quale si innesca un ciclo negativo anche per le imprese che ne fanno uso. Senza una certa stabilità e con l'ansia della precarietà si generano soltanto incertezze e paure, senza ottenere la partecipazione dei lavoratori, essenziale al sistema dell'impresa<sup>10</sup>. La flessibilità non può essere infinita né tanto meno indefinita; richiede un certo grado di sicurezza per non scivolare nella precarietà. Bisogna prendere atto che si tratta di un requisito funzionale che ha i suoi limiti organizzativi, economici, sociali<sup>11</sup>. Come osserva lucidamente Aris Accornero «se il fordismo è andato in crisi perché la sua rigidità era arrivata all'estremo, il post fordismo potrebbe entrare in crisi perché ha portato all'estremo la flessibilità, e forse potrebbe implodere anche più rapidamente del modello taylor-fordista»<sup>12</sup>.

Oggi i lavori flessibili sono visti con favore dalle imprese anche perché contribuiscono alla frammentazione del mondo del lavoro e delle proprie forme di rappresentanza. Le persone che lavorano in un stesso luogo mutano continuamente (lavoratori temporanei, collaboratori, consulenti) e questo riduce la possibilità che essi aderiscano stabilmente ad un sindacato<sup>13</sup>. Di fronte a queste trasformazioni epocali le forze sindacali sono

chiamate a mettersi in discussione, a reinventare la loro azione. Un tempo il piano politico e quello sindacale erano accomunati da un'unica militanza, oggi scopriamo che non è più così perché il lavoratore si iscrive al sindacato che reputa più forte e capace di tutelarlo, a prescindere dalla sua appartenenza politica. Assistiamo inoltre ad un rovesciamento etico, per cui il lavoratore, anche quello precario e sfruttato, non si sente solidale verso gli altri che sono nella sua condizione, ma vive isolato e non cerca la rappresentanza del lavoro<sup>14</sup>. Si devono quindi mettere a tema i rischi della rappresentanza e rappresentatività sindacale. L'attuale dibattito sul ruolo del sindacato ci spinge a muoverci in due direzioni. In primo luogo c'è l'esigenza di chiarezza verso la contrattazione aziendale. Non è certamente accettabile se viene intesa come ulteriore viatico alla flessibilità, mentre potrà offrire occasioni di nuova vitalità per il mondo del lavoro nel momento in cui i lavoratori saranno considerati protagonisti attivi delle strategie aziendali, nelle forme e modalità proprie, e non come meri salariati. C'è anche qui un salto culturale da compiere per l'azione sindacale che dovrà indirizzarsi verso una democratizzazione dell'economia. È necessario aprire una nuova stagione sindacale che cerchi un accordo sulla produttività, strappando parte del profitto alle imprese e restituendolo ai lavoratori<sup>15</sup>.

Dall'altra parte il sindacato ha il compito di tornare sul territorio per costruire una nuova rappresentanza. Il territorio infatti diventa sempre più luogo strategico di presenza, organizzazione e azione del sindacato, sul versante delle politiche redistributive e contrattuali, dell'organizzazione e del funzionamento del mercato del lavoro, delle politiche fiscali, dei prezzi e delle tariffe. Decentramento e sussidiarietà dovrebbero essere parole chiave per il futuro, perché la regolazione delle condizioni di lavoro possa trovarsi il più vicino possibile ai processi lavorativi.

La democrazia economica, il territorio e i processi lavorativi sono gli ambiti dove si può realmente operare verso l'unità sindacale che non significa l'appartenenza anacronistica ad una novecentesca unica sigla, ma l'impegno unitario e concreto verso gli interessi di tutti i lavoratori. Per questo la rappresentanza del lavoro va estesa ai lavoratori flessibili, oggi privi di qualsiasi forma di tutela.

La definizione di uno Statuto dei nuovi lavori può essere un'occasione per iniziare questa costruzione. L'unità sindacale è un'utopia, ma è possibile costruire una rappresentanza unitaria per i nuovi lavoratori. Sarebbe un segno da parte dei sindacati confederali di uscita dal Novecento e anche dell'abbandono di logiche di autoconservazione.

Il grande compito che le Acli intendono assumersi unitamente ad altre forze sociali e sindacali è quello di rappresentare il lavoro, soprattutto quando questo si presenta più frammentato e instabile, riscoprendone il senso e il valore. In un periodo di grande transizione abbiamo bisogno di ricostruire insieme un nuovo senso del lavoro, della coesione sociale e dei vincoli solidaristici della nostra comunità. Nel lavoro infatti ritroviamo un'intima connessione tra la vocazione propriamente umana di custodire il creato e la capacità di costruire relazioni tra persone, perché «il lavoro di un uomo si intreccia naturalmente con quello di altri uomini. Oggi più che mai lavorare è un lavorare con gli altri e per gli altri: è un fare qualcosa per qualcuno»<sup>16</sup>.

La secolarizzazione, ha determinato il venir meno di alcune delle motivazioni in grado di creare coesione e solidarietà. La motivazione religiosa, rielaborata alla luce della modernità può diventare invece un elemento decisivo a tal fine. Dobbiamo essere capaci di riproporre elementi di unificazione coinvolgendo nuovi soggetti. Le Acli sono chiamate a un'opera di traduzione e laicizzazione delle motivazioni religiose per ricompattare in termini solidali le nostre comunità locali<sup>17</sup>. La dignità del lavoro quindi implica la centralità della sua socialità. Allora è urgente promuovere un "*umanesimo del lavoro*", che recuperi la solidarietà attraverso nuove forme associative e di mutualità fino ad arrivare alla costruzione di una coalizione globale del mondo del lavoro in grado di sviluppare l'economia solidale e personalistica che si fa strada in alcune esperienze presenti nel Sud del mondo<sup>18</sup>. In questa prospettiva serve un'etica del lavoro orientata al bene comune: il lavoro acquista infatti un significato autentico solo se si interroga sulle conseguenze dei risultati prodotti, solo se verifica se il frutto del lavoro distrugge, consuma o viceversa se promuove e cura le persone, le comunità locale e l'ambiente.

### **Alcune proposte**

Le Acli da sempre sono per una politica del lavoro che dia valore alla vita dell'uomo e della donna puntando alla conciliazione dei tempi, alla socialità, alla partecipazione democratica, alla qualità, alla sicurezza, alla tutela e alla dignità di ogni lavoratore. Per questo indichiamo alcune strade concrete per realizzare questi obiettivi.

#### **a) Introdurre una tracciabilità delle condizioni di lavoro**

Nella sfera del consumo e della tutela del consumatore si fa riferimento alla tracciabilità sociale del prodotto, cioè al modo in cui viene realizzata una

produzione agro-alimentare. È necessario applicare questo principio anche al tema della tutela del lavoratore evidenziando le condizioni di lavoro quali indicatori della qualità e della trasparenza del processo produttivo. In questa prospettiva vanno introdotte, come da tempo si propone, in primo luogo, delle *clausole sociali* da rispettare in tutti i Paesi del mondo tese a tutelare la dignità del lavoro e ad evitare ogni forma di sfruttamento.

### **b) Stabilizzare i lavoratori precari**

Lo Stato deve garantire una continuità di cittadinanza del lavoro, una stabilità nella discontinuità dei tragitti lavorativi, da garantire non in modo generico ma legandola allo status e alla condizione professionale della persona. Questo principio di sicurezza sociale deve unire ogni tipo di lavoro, sia temporaneo che permanente, sia a tempo parziale che a tempo pieno, con una rete di protezione leggera e uguale per tutti. È necessario passare ad un modello di regolazione basato sulla continuità di uno status professionale al di là dei diversi impieghi ottenuti. Bisogna inoltre conciliare la flessibilità in ingresso nel mondo del lavoro con le opportunità di progresso nella carriera. Per realizzare questi obiettivi vanno adottate alcune misure che anche le Acli propongono da tempo: prevedere una forma contrattuale unica per tutti i lavoratori (dal periodo di prova all'inserimento, fino alla stabilità) in modo da favorire la transizione a un lavoro a tempo indeterminato<sup>19</sup>; investire maggiormente nella formazione dei lavoratori flessibili; attribuire contributi figurativi per la pensione ai lavoratori atipici; rimodulare gli ammortizzatori sociali, prevedendo un intervento di base esteso ai lavoratori precari fino ad oggi esclusi; introdurre un reddito minimo di garanzia per ridurre la condizione di emarginazione sociale dei lavoratori atipici; adottare il conto individuale di sicurezza sociale come forma di aiuto economico per integrare il reddito dei lavoratori che non riescono a raggiungere soglie minime di retribuzione annua; adottare efficaci politiche di conciliazione dei tempi di vita e tempi di lavoro<sup>20</sup>; fissare limiti alle reiteratezioni del contratto e introdurre un diritto di seniority<sup>21</sup> ossia la possibilità di essere assunto prima di altri all'interno dell'organizzazione dove si lavora già da tempo.

### **c) Investire nella formazione permanente e valorizzare le competenze**

In Italia registriamo una percentuale molto bassa di adulti che hanno completato il ciclo dell'educazione secondaria e che partecipano ad attività formative. In questa situazione è necessario rendere concretamente esigibile

il diritto all'apprendimento lungo il corso della vita, ossia la possibilità di continuare ad apprendere riflettendo sulle proprie esperienze lavorative, attraverso la costruzione di un sistema ad hoc. L'introduzione anche in Italia di un sistema integrato di formazione permanente rappresenta una strategia fondamentale per realizzare efficaci politiche di tutela e sviluppo dell'occupazione. Questo sistema potrà essere strutturato su base regionale e locale e prevedere il coinvolgimento dei soggetti che oggi realizzano l'attività di formazione professionale. Le imprese dovranno fare la loro parte, concorrendo da un lato alla creazione di questo sistema e dall'altro investendo in modo più sostanziale sulla formazione di tutti i lavoratori sia dei giovani sia degli adulti. È necessario contrastare il fenomeno delle espulsioni dal mondo del lavoro adottando strategie che consentano a quanti sono definiti "esuberanti" di ricollocarsi in modo dignitoso sul mercato, proprio partendo dalla loro costante riqualificazione. È assurdo parlare di certificazione delle competenze e formazione solo quando il lavoratore è espulso dal mercato: è questa una battaglia di civiltà che va intrapresa con decisione così come quella di lotta alla precarietà. Inoltre è necessario che ogni lavoratore possa esercitare il diritto di vedere riconosciuto il proprio bagaglio culturale e professionale, ossia l'insieme delle competenze maturate all'interno del suo percorso lavorativo. Il bilancio delle competenze può essere uno strumento che consente di riconoscere i saperi di cui la persona è portatrice, in assenza di titoli formali (certificati, diplomi), acquisiti tramite l'esperienza lavorativa ed extralavorativa. Si tratta di uno strumento utile per valorizzare le competenze soprattutto di adulti a bassa scolarità che si sono inseriti nel mondo del lavoro in età precoce, e che mancano quindi di una cultura di base e professionale sistematica, ma che in compenso hanno maturato una interessante esperienza lavorativa<sup>22</sup>.

#### **d) Riequilibrare redditi e salari**

La detassazione degli straordinari può essere una misura utile, soprattutto per le imprese, ma non può essere né l'unico, né il principale intervento del governo per la crescita delle retribuzioni del lavoro dipendente. Usare la leva degli straordinari non risponde, se non in minima parte, alle esigenze di redistribuzione del reddito avvertite dai lavoratori e dalle famiglie italiane. Il possibile abuso dello strumento desta non poche preoccupazioni circa la conciliazione dei tempi di lavoro con la vita familiare, che diventerebbe ancora più problematica di quanto non lo sia oggi.

È necessario infatti operare un riequilibrio economico a favore dei salari attraverso misure contrattuali, nell'ambito del nuovo modello della con-

trattazione collettiva più attenta alla negoziazione aziendale e provvedimenti fiscali a carattere più generale ed in particolare con la rimodulazione delle aliquote delle imposte sui redditi, e ripartendo il reddito da lavoro su tutti i componenti del nucleo familiare. Per questo è opportuno monitorare attentamente questo provvedimento per verificare gli incrementi effettivi di produttività del lavoro derivanti da questa specifica misura; la capacità di far emergere la quota di lavoro sommerso che si sviluppa nel lavoro straordinario; l'estensione dei benefici dell'intervento a tutta la platea dei lavoratori e non a singole categorie (impiegati e specializzati); l'eventuale penalizzazione del reddito da lavoro femminile che già oggi, nell'ambito degli straordinari, si compone in misura significativamente più bassa, rispetto ai redditi dei maschi.

#### **e) Partecipare all'impresa**

Le prime proposte del Ministro Sacconi offrono una prospettiva per lo sviluppo della partecipazione dei lavoratori alla vita delle imprese in modo da superare ogni contrapposizione tra capitale e lavoro, che ci aiuta ad uscire dal modello conflittuale delle relazioni industriali novecentesche. La strada da percorrere sarà lunga e ardua, e raggiungerà la sua meta solo se riuscirà ad imprimere impulso alla democratizzazione dell'economia, che ricordiamo è un'esigenza richiamata anche dalla nostra stessa Carta Costituzionale che afferma il diritto dei lavoratori a collaborare, alla gestione delle aziende<sup>23</sup>. Per una partecipazione democratica alla *governance* di impresa occorre, innanzitutto, scardinare almeno due pregiudizi culturali. In primo luogo quello che vede come unica finalità dell'economia quella di produrre ricchezza in sé. Il profitto è un indicatore essenziale per regolare la vita di un'azienda ma non può essere l'unico criterio. L'impresa secondo la prospettiva della Dottrina sociale della Chiesa è «una comunità di uomini che (...) perseguono il soddisfacimento dei loro fondamentali bisogni e costituiscono un particolare gruppo al servizio dell'intera società»<sup>24</sup>, che quindi opera per accrescere il bene comune. Il secondo pregiudizio da superare è il clima di diffidenza e l'ostilità di fondo che è il codice comune nelle trattative tra le controparti. Innescare un confronto virtuoso significa valorizzare un'etica della fiducia e della corresponsabilità nelle relazioni industriali. Utili allo scopo possono rivelarsi forme di organizzazione del lavoro basate sulla cooperazione coordinata che permettano ai lavoratori di partecipare alle decisioni, di condividere in proporzione utili e rischi. Una *governance* dell'impresa sarà tanto efficace quanto riuscirà a tenere in considerazione tutti gli attori che partecipano al processo di produzione. Nel-

l'Italia dei distretti e della piccola e media impresa non si può tralasciare la comunità locale con le sue risorse istituzionali, infrastrutturali, economiche, sociali e culturali. Coinvolgere nella partecipazione alla *governance* il territorio valorizza l'esistente e apre le relazioni industriali ad una visione che si dirige verso la responsabilità sociale dell'impresa come del lavoratore. Questo può aprire la strada alla democrazia economica come esercizio dei diritti di cittadinanza, richiamando il mondo del lavoro ad una maggiore responsabilità nel concorrere allo sviluppo del Paese. La partecipazione potrebbe essere rafforzata attraverso forme di investimento collettivo come i fondi pensione, favorendo un'attività di monitoraggio realizzata da rappresentanti dei lavoratori direttamente nei consigli di sorveglianza e valorizzando la partecipazione ed il controllo dei lavoratori sui bilanci e sulla gestione delle imprese. Si potrebbero incentivare forme di ripartizione degli utili che andrebbe ad incidere sui redditi dei dipendenti e favorirebbe la condivisione degli obiettivi tra imprenditori e lavoratori.

## Conclusioni

Il lavoro ha ancora un ruolo centrale nella vita delle persone. Non riguarda il nostro passato ma è nell'agenda del futuro. Anche domani le ACLI avranno il compito di rispondere al rischio che il lavoro venga considerato nient'altro che merce utile a produrre guadagni e profitti. Il lavoro rimane un punto di intersezione tra vita sociale e vocazione personale, tra quella che viene chiamata "nuova questione antropologica" e la tradizionale questione sociale. La Dottrina Sociale della Chiesa ci ricorda, infatti, come il lavoro sia un bene dell'uomo attraverso il quale non solo questi trasforma la natura, adattandola alle proprie necessità, ma *realizza se stesso*. Il lavoro è una realtà a servizio dell'uomo e la persona va considerata sempre *il metro della dignità del lavoro*<sup>25</sup>. Infatti, «dal primato della valenza etica del lavoro umano, derivano ulteriori priorità: quella dell'uomo sullo stesso lavoro, del lavoro sul capitale, della destinazione universale dei beni sul diritto alla proprietà privata»<sup>26</sup>.

Il nostro impegno nel mondo del lavoro si fonda sulla centralità della persona che lavora. Immigrati, giovani, donne, precari, disoccupati, over 50, colf: nei loro volti c'è la ragione della nostra azione sociale. Le Acli avanzano nel nuovo secolo ribadendo l'impegno per il riconoscimento di un lavoro dignitoso, ossia di tutele globali per tutti i lavoratori del mondo. Il nostro compito inizia proprio dai lavoratori più deboli, a partire dalla soppressione delle varie forme di illegalità e di sfruttamento che sono il primo attentato alla sicurezza dei lavoratori fino ad arrivare alla tutela di tut-

te le forme di lavoro, in particolare quelle atipiche. Se il nostro Paese vuole investire sul futuro, non può abbandonare a loro stessi i suoi giovani. Da alcuni anni assistiamo a fenomeni inaccettabili come quello dell'effetto "scoraggiamento", ossia al fatto che le giovani donne del Sud non si propongano più sul mercato del lavoro. Vogliamo contrastare queste preoccupanti derive offrendo ai giovani, alle donne, agli immigrati forme efficaci e attuali di associazionismo e tutela superando le situazioni di solitudine ed incomunicabilità che il mondo della produzione di oggi, esasperatamente competitivo, tende a creare. È necessario promuovere una rete di legami tra le persone che vada nella direzione di una politica della sicurezza non soltanto sociale, ma anche lavorativa. Infine, le Acli del XXII secolo intendono riaffermare la loro fedeltà ai tanti lavoratori che compongono l'universo produttivo del nostro Paese, la loro vicinanza alle tante storie che quotidianamente incontriamo attraverso i nostri servizi di formazione professionale e di Patronato, il desiderio di tutelare e rappresentare i loro diritti e le loro rivendicazioni sul piano politico e sociale, la volontà di riflettere insieme sui mutamenti dei processi lavorativi e di significati che vengono attribuiti al lavoro per ritrovare e riscoprire il senso autentico dell'esperienza lavorativa.

## note

---

- <sup>1</sup> Cfr. Aris Accornero, *San Precario lavora per noi. Gli impieghi temporanei in Italia*, Rizzoli, Milano 2006, p. 162.
- <sup>2</sup> Facciamo riferimento in particolare alle rilevazioni periodiche realizzate dall'Istat e al rapporto sul mercato del lavoro realizzato dal Cnel nel 2006.
- <sup>3</sup> Cfr. Aris Accornero, *San Precario lavora per noi. Gli impieghi temporanei in Italia*, Rizzoli, Milano 2006, p. 163.
- <sup>4</sup> Luciano Gallino, *Il lavoro non è una merce. Contro la flessibilità*, Laterza, Roma-Bari 2007, p.58.
- <sup>5</sup> Ivi, pp. 79-81.
- <sup>6</sup> Cfr. Aris Accornero, *San Precario lavora per noi. Gli impieghi temporanei in Italia*, Rizzoli, Milano 2006, pp. 164; 167.
- <sup>7</sup> Cfr. Luciano Gallino, *Il lavoro non è una merce. Contro la flessibilità*, Laterza, Roma-Bari 2007, p.61
- <sup>8</sup> Cfr. Aris Accornero, *San Precario lavora per noi. Gli impieghi temporanei in Italia*, Rizzoli, Milano 2006, p. 167.
- <sup>9</sup> Ivi, p. 168.
- <sup>10</sup> Ivi, p. 174.
- <sup>11</sup> Ivi, p. 174.
- <sup>12</sup> Ivi, p. 174.
- <sup>13</sup> Cfr. Luciano Gallino, *Il lavoro non è una merce. Contro la flessibilità*, Laterza, Roma-Bari 2007, pp. 39-40.
- <sup>14</sup> Cfr. Giuseppe Acocella, *Rappresentare il lavoro frammentato*, in Acli (a cura), *Promuovere, tutelare, accompagnare, rappresentare il lavoro*, Aesse, Roma 2007, p. 24.
- <sup>15</sup> Ivi, 25
- <sup>16</sup> Cfr. Compendio della Dottrina sociale della Chiesa, n 272.
- <sup>17</sup> Cfr. Giuseppe Acocella, *Rappresentare il lavoro frammentato*, in Acli (a cura), *Promuovere, tutelare, accompagnare, rappresentare il lavoro*, Aesse, Roma 2007, pp. 25-26.
- <sup>18</sup> Faccio riferimento in particolare all'esperienza dell'economia solidale sviluppatasi in Brasile grazie al lavoro di Euclides A. Mance e che vede il coinvolgimento delle Acli. Per approfondire la conoscenza di questa iniziativa segnaliamo due libri di Mance: *La rivoluzione delle reti. L'economia solidale per un'altra globalizzazione* (Emi, Bologna 2003) e *Fame Zero. Il contributo dell'economia solidale* (Emi, Bologna 2006).
- <sup>19</sup> Proposta avanzata dal noto economista Tito Boeri.
- <sup>20</sup> Cfr. Acli, *Un manifesto per la flessibilità sostenibile*, Roma 2002; Acli, *Fare welfare equo e portatile, municipale e comunitario*, Roma 2003. Acli, *Manifesto sul welfare* 2003.
- <sup>21</sup> Cfr. Aris Accornero, *San Precario lavora per noi. Gli impieghi temporanei in Italia*, Rizzoli, Milano 2006, p. 168.
- <sup>22</sup> Acli, *Agenda del lavoro per l'Italia*, Roma 2005.
- <sup>23</sup> L'Articolo 46 della Costituzione Italiana recita infatti: "Ai fini della elevazione economica e sociale del lavoro e in armonia con le esigenze della produzione, la Repubblica riconosce il diritto dei lavoratori a collaborare, nei modi e nei limiti stabiliti dalle leggi, alla gestione delle aziende".
- <sup>24</sup> Giovanni Paolo II, Enciclica *Centesimus Annus*, n. 35.
- <sup>25</sup> Giovanni Paolo II, Enciclica *Laborem exercens*, 1981, n. 6; n. 9.
- <sup>26</sup> Benedetto XVI, Udienza alle Acli, Roma 27 gennaio 2006.