

Lavoro e ben essere

Stato delle cose e direttive europee

L'argomento verrà presentato prendendo in esame tre aspetti fondamentali:

- modifica del lavoro e del *ben essere* negli ultimi anni
- alcune significative disposizioni europee rispetto al lavoro e al *ben essere*
- un esempio di buone pratiche di lavoro attuate in Europa

Il concetto di ben essere è un concetto molto complesso che coinvolge la persona in tutti i suoi ambiti, da quello familiare a quello sociale, e quindi lo star bene e sentirsi persona viva anche nel lavoro.

Il lavoro negli ultimi anni ha subito grandi trasformazioni e le cause sono le più diverse: la globalizzazione; l'attenzione rivolta al profitto e non più al salario e alle competenze e conoscenze delle singole persone; la centralità della concorrenza e della competizione; la riduzione del numero di persone che lavorano perché le macchine hanno sostituito le persone; la flessibilità che purtroppo è stata applicata nella sua forma meno interessante perché la flessibilità è diventata precarietà, la precarietà è diventata instabilità trasformandosi spesso nella ricerca di possibili fonti di sostentamento.

Tutte queste condizioni ci hanno necessariamente portato al *mal essere*. Se prima il lavoro era uno degli aspetti significativi di realizzazione della persona che, dopo le ore passate ad esempio in fabbrica, trovava degli spazi per dedicarsi alla propria famiglia e ai propri hobbies, ora si può vedere come soprattutto i giovani, lavorano con contratti a progetto, in situazioni e forme di non

tutela; questo non permette sicuramente di conciliare il momento del lavoro con la sfera della vita personale e familiare.

L'Europa di fronte a questo problema si è posta come obiettivo la necessità di cambiare la cultura dell'organizzazione e la gestione del mondo del lavoro, spostando l'attenzione dal concetto di efficienza a quello di efficacia, guardando alle motivazioni, alle propensioni, al senso del dovere delle persone.

Forse parlare di Europa è addirittura riduttivo, dovremmo ormai avere uno sguardo che vada ben oltre l'Europa: in seguito alla delocalizzazione del lavoro dobbiamo ora difendere dei diritti che ormai erano da noi considerati acquisiti, ma che non sono più esigibili in altre realtà non solo europee, ma mondiali. Questo comporta per l'Europa un impegno che va al di là dei 27 stati dell'Unione Europea. E' necessario perciò trovare dei criteri per affrontare il problema dei climi organizzativi.

L'Europa si muove sulla direzione dei **Libri Verdi**, cioè documenti di riflessione e accordi su temi specifici prodotti dalle singole Commissioni che, in alcuni casi, rappresentano il primo passo verso sviluppi legislativi successivi.

Uno di questi Libri Verdi riguarda l'accordo dell'8 Ottobre 2004, relativo allo ***stress da lavoro***, che coinvolge tutto il panorama del mondo del lavoro europeo, sia pubblico sia privato: dai sindacati, alle imprese, alle associazioni degli industriali delle piccole e medie imprese; lo scopo è quello di favorire la consapevolezza e la comprensione del fenomeno dello stress da lavoro; di offrire poi un modello per individuare, prevenire e gestire lo stress da lavoro. Si tratta quindi di un impegno e di un accordo che coinvolge lavoratori, datori di lavoro e sindacati a livello europeo. Il problema è molto diffuso in paesi che vivono condizioni lavorative e utilizzano strumenti di controllo diversi, ben ha fatto quindi l'Europa a promuovere questi accordi.

Lo stress non va visto come una malattia ma come uno status in cui si trova un individuo in un particolare momento della sua vita lavorativa.

La proposta che l'Europa invita tutti i paesi sottoscrittori ad attuare, è di organizzare il processo di lavoro pianificandone l'orario: nella maggior parte dei paesi europei l'orario di una persona che rimanga per anni nello stesso posto di lavoro può rimanere invariato, senza tener conto che, nel frattempo, le esigenze, le caratteristiche, le competenze, gli interessi del lavoratore sono cambiati e potrebbero essere utilizzati diversamente e meglio. La mancanza di autonomia, il non poter utilizzare competenze nuove acquisite, la necessità di riadeguarsi a responsabilità familiari che cambiano nel tempo, sono tutti fattori che contribuiscono a determinare una situazione di stress da lavoro, che inevitabilmente ha una ricaduta non solo sulla persona ma anche sull'ambiente in cui opera, sui rapporti e sui conflitti interpersonali, sulla comunicazione interpersonale sull'incidenza dell'assenteismo e sulla percezione negativa che si ha del proprio lavoro: tutti questi sono segnali che l'Europa ha rilevato e deve imparare a leggere per creare condizioni di lavoro adeguate.

L'accordo del 2004 prevedeva dei precisi tempi di attuazione: prima di tutto la traduzione del testo nelle varie lingue europee ed un primo accordo nell'arco di tre anni; nella maggioranza dei paesi si è ancora fermi alla traduzione del testo, fatta eccezione dei paesi nord europei perché la coscienza del problema dello stress e della necessità di considerare elemento importante l'acquisizione di conoscenze e competenze nell'arco del percorso lavorativo, è già da molti anni parte del modo di intendere il lavoro.

Nel 2011 il "Comitato del Dialogo Sociale Europeo" farà una verifica e redigerà un rapporto relativo a tutte le azioni attuate.

Un altro accordo molto importante, tra i tanti, è la risoluzione del 23 Maggio 2007 relativo alla promozione del *lavoro dignitoso* per tutti. Come detto in precedenza, a causa della trasformazione di tutte le condizioni che *circondano* il lavoro, non si sente più amore o interesse per la propria attività ed è quindi necessario creare situazioni che favoriscano il sentirsi realizzati per ciò che col lavoro si fa.

Secondo questo accordo il concetto di lavoro dignitoso deve essere caratterizzato da:

- occupazione produttiva e liberamente scelta; sappiamo infatti che molto spesso si svolgono attività per le quali non si ha interesse ma solo per necessità di sopravvivenza;
- diritti uguali ed esigibili da parte di tutti;
- protezione sociale, cioè sicurezza anche dal punto di vista previdenziale e assistenziale;
- dialogo sociale.

A questi quattro punti fondamentali deve essere sottintesa la parità uomo-donna; non è infatti così scontato che nei vari paesi europei, compresa l'Italia nel campo dell'impiego privato, esistano condizioni di pari dignità; ci sono mansioni che comportano diversa retribuzione e inquadramento a seconda che siano svolte da una donna o da un uomo.

L'Unione Europea non dà delle soluzioni uniche per risolvere questo problema, ma propone delle ipotesi che ogni paese potrà adattare alla propria struttura organizzativa, contrattazione ed organizzazione del lavoro. Fondamentalmente due sono le linee direttive:

- promuovere la salute e la sicurezza sul posto di lavoro; può sembrare una posizione scontata, ma anche dopo molti anni dall'approvazione della legge 626 e di tutte le normative che ne sono scaturite, l'Unione Europea ha verificato che ancora non esiste una vera *cultura della sicurezza*. E' necessario promuovere un equilibrio fra flessibilità e sicurezza

dell'occupazione, una formazione continua con la conseguente esigenza di innalzare il livello di formazione dei giovani, non solo riguardo alle competenze specifiche ma soprattutto rispetto al concetto di fiducia e di partecipazione. L'Unione Europea sottolinea l'importanza di coinvolgere i lavoratori nella scelta delle possibili soluzioni ai problemi, e rimarca la necessità di conciliare la vita privata con la vita familiare e la vita lavorativa, aspetti che come già detto, negli ultimi anni sono stati trascurati;

- promuovere la consapevolezza che anche i lavori meno appetibili o considerati umili o servili hanno una loro dignità, favorendo in questo modo la maggior disponibilità allo svolgimento di mansioni come l'assistenza alla persona o la collaborazione domestica.

I tempi per attuare queste risoluzioni sono abbastanza lunghi poiché si tratta di direttive non vincolanti ed ogni Stato membro avrà tempo fino al 2015 per avere una normativa e una contrattazione di comparto, di livello, di categoria per raggiungere l'obiettivo di offrire a tutti condizioni per un lavoro dignitoso.

Ancora, il Libro Verde del 22 Novembre 2006 che porta il titolo "*Modernizzare il diritto del lavoro per rispondere alle sfide del XXI secolo*" si pone l'obiettivo di ottenere una crescita sostenibile con più posti di lavoro e più qualità e coniuga le due grandi sfide per un lavoro dignitoso e il più possibile senza stress.

La Svezia è uno degli stati dove già esistono **buone pratiche** relative al *ben essere* lavorativo. La relatrice che vi parla ha avuto modo di conoscere personalmente la realtà di questo paese, di interloquire con i rappresentanti del mondo del lavoro a vari livelli, e può quindi portarvene testimonianza concreta. Va premesso che

la Svezia ha un'organizzazione totalmente diversa rispetto, ad esempio, a quella italiana. Trattandosi di un paese con un ridotto numero di abitanti non paragonabile ad altri paesi europei, in Svezia ci si muove a livello di Municipio, nei pochi grandi centri popolati. Questa particolare condizione ambientale rende più facile fare scelte e prendere decisioni che possano adattarsi meglio e avere più attenzione verso le esigenze del territorio.

Due sono le grandi differenze rispetto alla realtà cui noi siamo abituati a rapportarci:

- l'organizzazione dei *Centri per l'impiego*, il cui obiettivo è quello favorire scelte individuali e utilizzo delle persone e delle competenze in armonia con la necessità di efficacia ed efficienza. Non esistono come in altri paesi, tra cui l'Italia, lunghe liste uniche cui ci si iscrive senza tener conto di criteri di predisposizione, di preferenze, o di competenze, ma si segue un percorso ben definito. Coloro che vogliono lavorare vanno nei Centri per l'impiego dove sostengono dei colloqui dai quali emergono le loro capacità, le predisposizioni e le esigenze in base alle quali vengono stilate delle liste. Nel caso in cui una persona voglia esercitare una professione per la quale non possiede ancora le competenze, riceve un sussidio per un periodo di sei mesi durante il quale riceve formazione gratuita finalizzata a quella specifica professione. I vantaggi di un simile sistema sono evidenti: alla fine del periodo di formazione la persona potrà svolgere con competenza, e quindi efficienza, un lavoro che sarà gratificante e i rischi di assenteismo e di mal essere diminuiranno notevolmente;
- grande attenzione per la riduzione della disoccupazione, che per altro in Svezia è molto limitata. Il disoccupato si può muovere lungo tre percorsi. ■ Il primo è quello di migliorare la propria capacità di presentazione per meglio far emergere le caratteristiche personali in relazione a determinate professioni, anche in funzione di colloqui di lavoro. ■ Viene favorita la nascita di imprese sotto forma di sussidi, ma anche

fornendo le informazioni e la formazione tecnica necessaria.

▪ Vengono istituiti dei periodi di formazione gratuita della durata di un anno con sussidio, durante i quali la persona viene aiutata a capire quali sono le caratteristiche necessarie per svolgere una determinata professione, a capire se ed in quale misura possiede già queste caratteristiche, ed eventualmente ad acquisirle e perfezionarle. Naturalmente questi percorsi presuppongono la frequenza obbligatoria e nel caso si verificano assenze ingiustificate, la persona viene esclusa da qualunque percorso di formazione. C'è severità, finalizzata però ad un utilizzo ottimale delle risorse. Alla fine del percorso formativo i disoccupati, o coloro che cercano un lavoro, attraverso il Centro per l'impiego segnalano la propria disponibilità alle aziende indicando anche il tempo che giornalmente o settimanalmente intendono dedicare al lavoro, che può variare al fine di poter conciliare le esigenze lavorative con quelle familiari o di studio. In Svezia quasi tutti hanno un titolo di studio universitario; anche gli extra comunitari usufruiscono di un sussidio della durata di un anno per acquisire la padronanza della lingua per poter accedere all'università.

Un'iniziativa particolare che riguarda il mondo della scuola in Svezia è la cosiddetta "*conversazione di compleanno*" che si svolge al momento del compimento dei 58 anni tra i docenti ed il dirigente scolastico, durante la quale il docente dichiara come intende impiegare gli anni che ancora rimangono prima del pensionamento. Proprio perché ci si rende conto che la professione docente richiede impegno ed energie che possono venir a mancare nel corso degli anni, al docente viene data la possibilità di continuare, se ritiene, la sua normale attività, oppure affiancare i nuovi docenti nella loro formazione, o occuparsi di progetti internazionali, nel caso abbia un'adeguata competenza linguistica, o di altri progetti che richiedano particolari

competenze che possono essere state acquisite durante il corso di una carriera scolastica.

Tutto ciò naturalmente riflette una concezione del lavoro che considera l'esperienza acquisita e il ben essere lavorativo una *ricchezza* per l'intera collettività.



(Foro della Cultura Europea: relazione tenuta dalla sindacalista Claudia Mossina presso la sala S.O.M.S.I. di Gozzano)

Da una notizia diffusa da **Radio Europa** nel servizio trasmesso il 5/6/2008 alle ore 23.13:

Morti bianche, la prevenzione passa per la valutazione del rischio



European Agency
for Safety and Health
at Work

Un infortunio sul lavoro ogni 4 secondi e mezzo in Europa. Un dato impressionante che visto da un altro punto di vista è ancora più inquietante: Ogni anno in Europa in totale i sinistri sono 7 milioni. E i settori più coinvolti sono l'edilizia, l'agricoltura e quello estrattivo. Per questo l'agenzia europea per la sicurezza sul lavoro ha deciso di lanciare la campagna di prevenzione incentrata sulla valutazione dei rischi, utile per la prevenzione e poco impegnativa per le imprese.

<http://osha.europa.eu/en>

Lavoro e ben essere

Approfondimento filosofico

Lo scarso interesse dimostrato nei confronti del lavoro non è casuale. Il lavoro patisce almeno da cinque secoli una drammatica scissione che definirei de-esistenza e definirei invece ciò che è stato sopra descritto riguardo all'atteggiamento nei confronti del lavoro in Svezia, un'attenzione per l'esistenza dell'uomo. Forse gli Svedesi hanno capito una realtà che è sotto gli occhi di tutti: *esistere significa vivere, lavorare significa esistere*. Mentre lavoriamo, oltre che performare, erogare una prestazione, produrre, oltre che monetizzare la nostra prestazione, stiamo facendo qualcos'altro: *stiamo esistendo*. Se si fa un semplice calcolo possiamo verificare che noi trascorriamo il 60% del nostro tempo che per circa 40 anni sul lavoro. Di fronte a questa enorme cifra possiamo porre ai nostri dirigenti, a che ci guida, ai nostri sottoposti, o quando torniamo a casa, questa domanda: "oggi ho vissuto?", non "oggi ho performato?, quante prestazioni ho erogato?, ho completato il programma?, ho prodotto n. pezzi?" Ciò che dovremmo chiederci è "oggi nelle mie otto ore ho vissuto?, sono davvero esistito?, oppure ho trascorso una pseudo vita, una pseudo esistenza?" Questo è il vero problema e l'Occidente, in particolare la cultura greca, hanno contribuito a dividere e a considerare il tempo di vita, cioè il tempo in cui si sogna, si spera, si progetta, ci si emoziona, si gioisce, ci si spaventa, si progetta se stessi, ci si radica in un tessuto di valore, *altro* rispetto al lavoro; tutto queste cose sono state certamente considerate importanti ma andavano cercate fuori, oltre il lavoro. Se ci si vuole relazionare con gli altri, se si vuole vivere valorialmente la propria vita, se si vuole dare un senso a ciò che si fa, se si vuole crescere culturalmente, se si vuole fare comunità, se si vuole tessere relazioni, tutto ciò va cercato *oltre* il lavoro. E si è fissata l'attenzione sul principio di performance: lavorando noi

eroghiamo una prestazione, produciamo qualcosa, oggetto tangibile o immateriale, e sulla base di quello che abbiamo erogato ne riceviamo una traduzione monetaria: la nostra prestazione vale denaro. Drammaticamente da almeno venticinque secoli il lavoro è stato analizzato sulla base della semplice dimensione della prestazione. Ma allora ci dobbiamo chiedere: possiamo per il 60 per cento del nostro tempo, per quarant'anni, dire che la nostra vita ha come valore, e quindi come significato, n. prestazioni, n. denaro ricavato? Possiamo banalizzare così quel tempo? Possiamo appiattirlo così? Possiamo ridurlo a così misera cosa? Oppure dobbiamo cominciare a chiedere a quel tempo, a quei minuti, a quelle ore, a quei giorni, non solo buone prestazioni, e quindi efficienza, efficacia, economicità, produttività, non soltanto un equo salario cioè un'equa traduzione in moneta della prestazione, ma che sia invece anche un momento arricchente, appagante, che sia un momento in cui incontro la parte buona di me e degli altri?

Quando si parla di lavoro spesso si fa riferimento alla cosiddetta *maledizione*, e si è generato questo scollamento, questa divaricazione tra tempo di lavoro e tempo di vita. Leggiamo un passo del Genesi:

"Quando il Signore Dio fece la terra e il cielo, nessun cespuglio campestre era sulla terra, nessuna erba campestre era spuntata - perché il Signore Dio non aveva fatto piovere sulla terra e nessuno lavorava il suolo e faceva salire dalla terra l'acqua dei canali per irrigare tutto il suolo; allora il Signore Dio plasmò l'uomo con polvere del suolo e soffiò nelle sue narici un alito di vita e l'uomo divenne un essere vivente. Poi il Signore Dio piantò un giardino in Eden, ad oriente, e vi collocò l'uomo che aveva plasmato.[...]. Il Signore Dio prese dunque l'uomo e lo pose nel giardino di Eden, perché lo coltivasse e lo custodisse."



Genesi, 2, 4b-15

...perché lo coltivasse e lo custodisse. La Bibbia ci dice una cosa importantissima: Adamo nel giardino dell'Eden ha un compito preciso, quello di custodire, accudire, prendersi cura; e questo non è un compito alienante, è invece gratificante, perché mentre Adamo si prende cura del giardino, cioè di ciò che è fuori, si prende cura anche di sé, riesce a creare se stesso e il mondo; mentre si prende cura di ciò che è fuori accudisce se stesso; il lavoro è un momento di fioritura, è un momento *eudaimonico*. Adamo può dare il meglio di sé facendo fiorire ciò che è fuori di sé.

Ma poi arriva il momento della maledizione:

"E il Signore Iddio cacciò l'uomo dal giardino di Eden, affinché coltivasse la terra dalla quale era stato tratto."

Genesi, 3,23

Ma come mai Dio dapprima crea l'uomo, lo mette nel giardino perche lo coltivi e poi lo scaccia e gli fare la stessa cosa? Perché

ora l'uomo , dopo aver rotto il patto con Dio, deve ricostruire un armonico rapporto con il suo lavoro, qualunque esso sia, deve ricominciare a *fare giardino* del suo lavoro. Lo stesso lavoro che aveva prima, coltivare la terra ce l'ha ancora, solo che è fuori dal giardino; ma questo è un grande messaggio di speranza: Dio dice all'uomo che, anche se è fuori può ritornare a fare giardino. Il compito che leggiamo nel *Genesi* è proprio questo: anche se scacciato da una dimensione edenica con il suo lavoro, l'uomo può rendere di nuovo Eden il suo lavoro, può ricongiungersi al suo lavoro. Naturalmente però chiedendo al lavoro altre cose, che non siano più prestazioni e denaro, ma buona vita, buone idee, buoni sentimenti, buone relazioni, fioritura personale, fioritura della comunità e del gruppo in cui siamo, crescita morale. Tutte queste cose possono sembrare utopiche, ma fanno parte della nostra vita, e allora non possiamo destinarci a cercarle solo dopo, fuori dalle otto ore di lavoro, durante le ferie o raggiunta la pensione. Questo non è forse un abbaglio incredibile in cui siamo caduti un po' tutti: pensare che la buona vita sia oltre, sia prima o dopo il tempo di lavoro? Il grande passaggio di civiltà che ci aspetta è proprio questo: invertire la nostra rotta di 180 gradi e incominciare a dire che sicuramente possiamo cercare la buona vita con la famiglia, con i figli, in vacanza, ma anche soprattutto in quelle che dobbiamo imparare a chiamare le nostre quotidiane giornate di *esistenza-lavoro*, cioè nelle nostre quotidiane giornate di *vita*. E' lì che incontriamo noi stessi e gli altri, è lì che incontriamo un radicamento di valore, una crescita interiore, lo sviluppo, fiorisco. Mentre lavoriamo non dobbiamo "appenderci fuori" come su una giuccia per poi "riprenderci" e reindossare in nostro vero "noi stessi" quando usciamo.

E allora proponiamo ancora una domanda: a che cosa serve il lavoro? Certamente a garantire condizioni di sopravvivenza, con il lavoro garantisco delle prestazioni, faccio "cose" e in cambio di ciò che ho fatto, ottengo un corrispettivo monetario, ma questa è

solo sopravvivenza e si ritorna al mero principio di performance. Mentre il vero lavoro serve a costruire qualità del vivere, quale esso sia: che sia il lavoro dell'insegnante, dell'impiegato di banca, del filosofo, il lavoro serve a costruire *buona esistenza*.

Allora forse si può ipotizzare che anche i circa tre morti al giorno sul posto di lavoro, sono la conseguenza di un modo sbagliato di intendere il tempo di lavoro e la vera vita: la vera vita è fuori, è dopo o prima; per interrompere questo stillicidio bisogna incominciare a creare e progettare una nuova proposta di civiltà a partire proprio dal lavoro, che potrebbe sembrare la condizione più compromessa con una visione utilitaristica e strumentale della vita. Bisogna avere il coraggio di dirci che al mattino quando usciamo, non andiamo semplicemente al lavoro, *andiamo a vivere, a esistere*. Mentre insegniamo, edificiamo, produciamo stiamo in primo luogo esistendo, non stiamo performando. Questo non significa che dobbiamo dimenticare l'efficacia, l'efficienza, il salario, ma che dobbiamo incominciare a relativizzare il principio di performance e che nelle nostre otto ore noi facciamo sorgere, accanto ad esso, anche il sole del principio di esistenza. Chiediamo a noi stessi, e chiediamo al sistema di essere messi in condizione di nascere ogni mattina, di passare una giornata degna di essere vissuta, anche performando, ma non solo. Se tutte le mattine noi pretendessimo dal sistema e creassimo occasioni di buona vita potremmo rendere le nostre otto ore *memorabili*. Ricordando le parole di Luigino Bruni, economista, docente e ricercatore di Economia Politica, che possono quasi sembrare una provocazione "*non si può stabilire quanto valga un'ora di un uomo, un'ora di vita, un giorno di vita, quarant'anni di vita, e allora si potrebbe dire che il salario non è altro che una copertura spese.*" Noi lavoriamo per altro, per metterci in vita, per far fiorire noi stessi e gli altri. Avere una buona vita significa oltretutto avere un *progetto* di lavoro, dare un senso al proprio lavoro, avere un *a partire da* e un *verso dove*.

Proviamo ad immaginare un artigiano che ha costruito una sedia, la guarda e dice: "ho fatto un buon lavoro"; quella sedia sta chiedendo fioritura personale; l'artigiano lo fa per sé, non per qualcun altro, perché trova significato, gioia, soddisfazione nell'atto di farla. Una delle brutte sindromi che hanno colpito l'Occidente è il lavoro strumentale, cioè il *lavoro serve a*, serve a tutto meno che a se stesso; serve a guadagnarsi da vivere, a produrre cose. Quando lavoriamo, non chiediamo al nostro gesto intrinseca soddisfazione. Se ci chiediamo perché andiamo in vacanza, la risposta è semplice ed evidente, la vacanza ha un suo senso nell'essere *svolta*, nell'essere *fatta*. La dimensione lavorativa sembra essere del tutto aliena da



La sedia di Vincent
Vincent Van Gogh, 1888

questa prospettiva: lavoro perché ho bisogno di sopravvivere, perché ho bisogno di guadagnare. Il lavoro ha patito una sindrome da abioticità, gli è stata sottratta la vita; ed ecco perché sviluppa mal essere, perché chi lavora non cerca il ben vivere, suo e degli altri; l'esistenza è emigrata dal lavoro, se ne è andata altrove. Dove siamo mentre lavoriamo, se siamo emigrati?
Leggiamo queste parole che rispecchiano a pieno questa sindrome:

"Osservavo le persone che mi stavano intorno, guardavo i loro volti, ascoltavo i loro discorsi, e mi sforzavo di comprendere ciò che per me restava un mistero: il lavoro riusciva davvero a riempirgli la vita, erano soddisfatti di quanto facevano oppure, in

segreto, avevano comunque la sensazione che qualcosa o qualcuno consumasse le loro energie, assorbendone il meglio, privandoli del vero senso dell'esistenza? ...Alcuni erano insoddisfatti delle loro mansioni, e cercavano di migliorare, o di lavorare in un altro modo, e talvolta questo "altro modo" non si rivelava il migliore o il più adatto. Ma questi almeno volevano qualcosa. Volevano modificare il corso delle cose, dare un nuovo contenuto al loro lavoro. A quanto pare, si tratta proprio di questo. La gente non si accontenta di guadagnare quanto basta per vivere e mantenere la famiglia, di avere un lavoro e di eseguirlo in modo onesto e coscienzioso...no, vuole di più. Vuole esprimere le proprie idee, e realizzare progetti. Gli uomini non desiderano solo un'occupazione mediante la quale guadagnarsi da vivere, ma la possibilità di seguire la propria vocazione. Altrimenti l'esistenza non ha alcun senso. Hanno bisogno di sentirsi utili, ma in modo diverso da come lo sono in una fabbrica o in un ufficio, anche laddove la forza lavoro venga impiegata con generale soddisfazione... Vogliono essere gli unici a saper fare una data cosa. Certo, solo le persone più capaci hanno queste ambizioni. La stragrande maggioranza è una massa inerte e oziosa. Forse, anche nell'anima di questi ultimi c'è stata la vaga consapevolezza che nella vita non ci si può accontentare solo della paga settimanale, che Dio, quando li creò, aveva altri disegni... ma molto tempo è trascorso dall'ultima volta che l'hanno pensato! E sono così tanti, costoro, e quella vaga consapevolezza non è che uno sterile ricordo. Ecco perché odiano le persone in gamba e considerano arrivista chiunque voglia vivere e lavorare in modo diverso, mentre loro, appena sentono la sirena, si precipitano fuori dalla fabbrica

dove sono costretti a sfacchinare, per correre incontro ad altre forme di schiavitù della vita. Con metodi raffinati e complessi soffocano la passione per il lavoro individuale che anima i più bravi. Li mettono in ridicolo, li ostacolano, diffondono sul loro conto ogni genere di calunnia."

Sàndor Màrai, "La donna giusta"

Personе che cercano nel lavoro il vero senso dell'esistenza. Quando lavoriamo siamo storditi da parole come efficacia, efficienza, produttività, economicità, risparmio, corretto uso delle risorse; giustamente ci premuriamo di evitare sprechi. Ma una persona che sente il lavoro come un peso, come una maledizione, che spreco è? Quanto vale una vita sprecata? Quanto vale anche un solo giorno sprecato? Non si tratta di domande utopiche, si tratta di domande vere. Quanto vale una vita di lavoro buttata? Una vita nella quale non mi sento radicato in quello che faccio, nella quale non provo entusiasmo per quello che faccio, non provo passione, interesse, gusto, piacere, non è forse insultante verso l'uomo, non è un dramma sociale, non dovrebbe essere al primo posto di ogni considerazione di ogni partito e di ogni governo?

Quando la vita non conta, quando la vita non parla più all'essere umano, il lavoro sviluppa alienazione.

"E ora in che cosa consiste l'alienazione del lavoro? Consiste prima di tutto nel fatto che il lavoro è esterno all'operaio, cioè non appartiene al suo essere, e quindi nel suo lavoro egli non si afferma, ma si nega, si sente non soddisfatto, ma infelice, non sviluppa una libera energia fisica e spirituale, ma sfinisce il suo corpo e distrugge il suo spirito. Perciò l'operaio solo fuori del lavoro si sente presso di sé; e si sente fuori

di sé nel lavoro. E' a casa propria se non lavora; e se lavora non è a casa propria. Il suo lavoro quindi non è volontario, ma costretto, è un lavoro forzato. Non è quindi il soddisfacimento di un bisogno, ma soltanto un mezzo per soddisfare bisogni estranei. La sua estraneità si rivela chiaramente nel fatto che, non appena viene meno la coazione fisica o qualsiasi altra coazione, il lavoro viene fuggito come la peste. Il lavoro esterno, il lavoro in cui l'uomo si aliena, è un lavoro di sacrificio di se stessi, di mortificazione.

K.Marx, Manoscritti economico - filosofici, 1844

Il sociologo contemporaneo André Gorz afferma che quando noi lavoriamo, non produciamo solo beni o servizi, ma produciamo noi stessi:

"Ma la questione fondamentale è stabilire in che misura le conoscenze e le facoltà che un lavoro mobilita costituiscono una cultura professionale, e in che misura c'è unità tra la cultura professionale e la cultura del quotidiano: tra il lavoro e la vita. In che misura, in altri termini l'investimento nel lavoro implica un arricchimento o un disinvestimento di se stessi? Alla fine della giornata di lavoro, sono diventato umanamente più ricco o più povero? [...] Lavorare non è soltanto produrre ricchezze economiche; è sempre anche un modo di produrre se stessi. La domanda che va posta a proposito dei contenuti del lavoro è dunque anche la seguente: è questo il tipo di uomini e di donne di cui vorremmo fosse fatta l'umanità?"

André Gorz Metamorfosi del lavoro, 1992

Il lavoro serve a produrre noi stessi; ogni giorno lavorando, oltre ad aver erogato prestazioni, cose, oggetti, know-how, abbiamo messo in luce noi stessi; il problema è: quale noi stessi, di quale qualità, di quale ricchezza, di quale spessore, di quale profondità? Quali "me" ho messo in luce oggi e ho prodotto oggi lavorando? E' una domanda che le persone dovrebbero già porsi a scuola. Un ragazzo che termina la sua giornata a scuola dovrebbe chiedersi: quale "me" ho messo in luce questa mattina? Non : che cosa ho imparato? E così ognuno di noi ogni giorno.

Il primo articolo della nostra costituzione dice che "L'Italia è una Repubblica fondata sul lavoro". Certamente non intende dire che si tratta di una Repubblica fondata sulla prestazione, sulla remunerazione monetaria. Allora dovremmo incominciare a distinguere tra lavoro, occupazione, mestiere e professione. Quando si parla di politiche per il lavoro, si parla davvero di lavoro o di mera occupazione? Occupazione potrebbe essere definita come attività figlia del principio di prestazione, svolta solamente per ottenere un corrispettivo monetario. Il lavoro però è qualcosa di più, il lavoro non è solo un'occupazione, è incontro con se stessi, radicamento di valori, crescita morale e civile. Allora quando si parla di politiche per il lavoro non si dice semplicemente che le persone abbiano un qualcosa che permetta loro di ricevere denaro, cosa peraltro fondamentale, stiamo dicendo che questo qualcosa deve anche permettere di crescere moralmente, eticamente, facendo crescere se stessi, facendo crescere la società, incontrando la loro esistenza.

Già distinguendo tra i due termini di lavoro e occupazione, riusciamo a ricostruire il nostro tessuto sociale. E su queste riflessioni si potranno giocare le sorti del XXI secolo. Ed è

fondamentale che i giovani si avviino al mondo del lavoro,
pensando davvero al *lavoro* e non alla mera occupazione.



(Foro della Cultura Europea: relazione tenuta dal filosofo prof. Alberto Peretti
presso la sala S.O.M.S.I. di Gozzano)