

APRILE 2003

IL FOGLIO della PASTORALE

SOCIALE e del LAVORO di MILANO n. **134**

SITO INTERNET: www.chiesadimilano.it/lavoro - POSTA ELETTRONICA: lavoro@diocesi.milano.it

VERSO LA VEGLIA DEI LAVORATORI

Puntualmente, **la sera del 30 aprile**, i lavoratori ambrosiani si ritroveranno a vegliare col loro Vescovo, alla vigilia del 1° maggio. La Veglia si svolgerà a Cologno Monzese (Zona Pastorale VII).

Il contesto

Che cosa sta succedendo nel mondo del lavoro e nel vissuto della gente?

- Al di là del contesto politico, colpisce il comportamento delle persone che lavorano. Viene a mancare sempre più la ricerca di senso, si accetta di lavorare “senza orari”, pur di guadagnare, e il tutto avviene con rassegnazione e accettazione del contesto che si è andato creando. La gente parla sempre meno del lavoro e ne vive le conseguenze nell’indifferenza e nella solitudine. Altro che l’uomo soggetto del lavoro! E’ il consumo l’anima del mercato e della vita della gente. Il *lavoro*, in un contesto di flessibilità crescente, **rischia di perdere tutela, dignità e valore**, poiché vengono meno le condizioni concrete per appassionarsi ad un lavoro, per tessere relazioni con i colleghi, per approfondire una competenza.
- **La nostra società si sta divaricando**, per lo sviluppo incessante della scienza, **tra i possessori della conoscenza**, della tecnica, della cultura e **una folta categoria di precari**, di giovani che vedono allontanarsi ulteriormente il primo ingresso nel mondo del lavoro e di adulti, estromessi dagli infiniti processi di ristrutturazione delle aziende.
- Uno sconvolgimento di cultura ci riporta a ripensare allo **Stato sociale**. Abbiamo vissuto, nel dopoguerra, un tempo che, nel bene e nel male, poneva una base di garanzie per i cittadini e dava motivazione anche sul pagamento delle tasse. Oggi si sta andando sempre più decisamente verso una **cultura liberista**, che lascia alla concorrenza il compito di crescita economica, togliendo fondi ad un Stato sociale che, anche se va corretto per alcune distorsioni, non può essere drasticamente ridimensionato. *Lo stato sociale* va rimodellato, ma si tratta di coniugare solidarietà e universalità
- Oggi è più difficile capire e cogliere i bisogni della gente. E in questa situazione anche **il sindacato** trova oggettive difficoltà per un lavoro di ascolto e di stimolo e, come altre associazioni, corre il pericolo di rifugiarsi prevalentemente nella gestione, pure importante, di servizi. E tuttavia persone impegnate nel sindacato andrebbero molto aiutate, con simpatia e sostegno, poiché reggono situazioni difficilissime in un tempo caratterizzato dalla flessibilità e dalla precarietà. *L’unità sindacale* viene, oggi, resa ancora più necessaria per la ripresa del suo ruolo di guida e di sostegno in questa fase di grandi cambiamenti. Siamo infatti molto preoccupati di alcuni luoghi comuni che, anche nel nostro mondo cattolico, sono presenti in persone che pure dovrebbero essere informate. E tuttavia il mondo del lavoro, se non ha il sindacato unitario attento ai problemi che si sono riversati sugli occupati, sugli interinali, sugli extracomunitari e sui disoccupati nelle varie categorie, perde tutele e garanzie, dopo di che si apre una giungla in cui solo i più preparati, i giovani rampanti e spregiudicati si faranno avanti, mentre gli altri sono destinati alla marginalità senza diritti.

Il compito dei credenti

In questo contesto la presenza dei credenti deve motivarsi soprattutto come portatrice di significati, di coerenza e di chiarezza, affinché ogni persona si senta rispettata nella sua dignità e nei suoi diritti. Da qui nasce l'impegno di **un'attenzione particolare al lavoro** da parte della Comunità Cristiana.

1. Anche nell'ambito degli incontri decanali e parrocchiali, i sacerdoti e i laici parlano sul da farsi, ma difficilmente ci si ferma a capire in quale contesto vivono la gente e il popolo di Dio. Un lavoro pastorale dovrebbe sempre sviluppare **una rilettura sapienziale** che parta dalla realtà, attraversi lo spazio del giudizio credente e si concluda nella operosità che si traduce in condivisione. Resta attuale la linea di ricerca che Giovanni XXIII ci ricorda, nella Mater et Magistra: "*vedere, giudicare e agire*" (217).
2. La comunità credente è chiamata a **valorizzare la formazione**, suggerendo ai giovani l'impegno dello studio fino al diploma o fino alla laurea e accompagnando loro, studenti o lavoratori, e le loro famiglie con pazienza e costanza.
3. Particolarmente **nel luogo di lavoro** il credente si sente chiamato ad essere "sale, luce e lievito del mondo". Nelle aziende sono presenti molte persone che in parrocchia s'impegnano nei vari gruppi, nei Consigli Pastoral, nel volontariato. Qui la fede è chiamata ad una sfida: una presenza fiduciosa e coerente che sappia costruire, insieme ai colleghi, una "comunità di uomini" (CA).
4. Vanno incoraggiati, in particolare, i molti **giovani pensionati**. Con la loro grande esperienza, possono venire in aiuto a realtà di bisogno: dal lavoro educativo agli interventi di manutenzione, dal doposcuola all'inserimento nel mondo del lavoro, dal coltivare amicizia all'accompagnamento di persone in difficoltà.
5. E' prezioso e indispensabile l'impegno ad una **partecipazione** vivace e collettiva negli organismi politici di base: così si conosce la realtà locale, si progettano interventi capillari, si sviluppa il "bene comune", si riscopre la **dimensione sociale** del proprio territorio.

Con questo carico di problemi e di responsabilità ci ritroveremo a pregare.

Don Raffaello Ciccone

Mercoledì 30 aprile 2003

In preparazione al 1° maggio

VEGLIA DIOCESANA DEI LAVORATORI

Con il card. Dionigi Tettamanzi

Cologno Monzese

Palazzetto dello Sport, via Volta

ore 20,30

Accoglienza

ore 21,00

Veglia di preghiera e riflessione

Intervento del card. Dionigi Tettamanzi al Convegno per la "Giornata della solidarietà"
"Formazione e lavoro nella società della conoscenza"
Milano – 8 febbraio 2003

Desidero introdurre il mio intervento in questa "tavola rotonda" citando un versetto biblico quanto mai eloquente e significativo, poiché avverto, come Vescovo, una urgenza del cuore che mi spinge ad annunciare la Parola di Dio in ogni occasione. Dopo questa introduzione, vorrei proporre una specie di "confessione pubblica", esprimendo qualcosa della mia esperienza di Vescovo in questi primi mesi di ministero in mezzo a voi, nella nostra Diocesi di Milano. Proporrò poi qualche mia personale riflessione sull'importante argomento "formazione e lavoro nella società della conoscenza", che costituisce il tema vero e proprio del Convegno; per concludere con un richiamo ad una notissima, ma sempre nuova e stimolante, parabola evangelica.

LA RICCHEZZA DELLA SAPIENZA

Il versetto della Bibbia con cui desidero iniziare le mie riflessioni è tratto dal libro della Sapienza e suona così: «*Se la ricchezza è un bene desiderabile in vita, quale ricchezza è più grande della sapienza, la quale tutto produce?*» (Sapienza 8,5). Nella loro semplicità, queste parole ci comunicano un messaggio di grande importanza per la nostra vita, anche in riferimento al tema affrontato in questo Convegno.

Alla luce della Bibbia, *la sapienza*, prima che all'uomo, *appartiene a Dio*, "abita la sua casa", è compagna del Creatore nel costruire il mondo nel suo ordine e nella sua bellezza ed è *dono che il Signore offre al suo popolo* e a quanti, con umiltà e fiducia, si affidano a lui. In particolare, la sapienza accompagna l'uomo e lo sostiene nel cammino della vita, aiutandolo a cogliere il senso profondo della storia e delle cose. Così, grazie alla sapienza, all'uomo è dato non solo di ammirare la bellezza della creazione, ma anche di scendere nelle pieghe più recondite dell'animo umano e, in tal modo, di *interpretare secondo verità gli autentici valori e le vere esigenze della vita*.

Si capisce, allora, il confronto che l'autore biblico istituisce tra la ricchezza materiale, che è data dai beni di questo mondo, e la ricchezza morale e spirituale, che è propria della sapienza. È vero: comunemente si è portati a pensare che la ricchezza dei beni di quaggiù sia la realtà più deside-

rabile, e in un certo senso più necessaria, per una vita riuscita, significativa e felice. Ma ad una riflessione più attenta e critica, non è difficile cogliere che *"la ricchezza più grande" è data proprio dalla sapienza*. E questo già per la vita presente e per le stesse cose di quaggiù, in particolare anche per quell'opera grandiosa affidata all'uomo di "custodire" e di "coltivare" il giardino di Eden (cfr. *Genesi 2,15*), concretamente mediante il lavoro.

Proprio in questo senso, sono interessanti le parole finali del versetto biblico citato. Esse non si limitano ad affermare che la sapienza è la ricchezza più grande, ma offrono la ragione di tale affermazione, individuandola nella creatività e nella forza produttiva della sapienza stessa. Leggiamo, infatti, nel testo biblico: «*quale ricchezza è più grande della sapienza, la quale tutto produce?*». In questo «tutto produce» c'è posto per l'arte, ossia per l'opera raffinata di un maestro, ma anche per la capacità tecnica di costruire arnesi e manufatti e, in generale, per tutti quegli interventi dell'uomo sul mondo delle cose, interventi destinati a rendere le cose accessibili e utili alla persona – a tutte le persone e a ciascuna di esse – per una vita sempre più veramente e pienamente umana.

In questa prospettiva, non è difficile cogliere il *rapporto* che intercorre *tra il conoscere e il lavorare e tra il lavorare e il conoscere*. Entriamo così, senza alcuna forzatura ma "fortiter et suaviter" – con la forza e la soavità proprie della sapienza –, nel tema del nostro Convegno.

La *conoscenza* deve dirsi il *primo capitale del mondo del lavoro*. Essa ha un ruolo determinante per ogni tipo di sviluppo, compreso quello economico-industriale; si presenta, cioè, come "forza centrale" dello sviluppo economico e, quindi, del mondo del lavoro.

In questa ottica troviamo alcune affermazioni di grande interesse in un testo, che certamente vi sarà noto, dell'enciclica sociale *Centesimus annus* di Giovanni Paolo II. Vi leggiamo, tra l'altro: «Un'altra forma di proprietà esiste, in particolare, nel nostro tempo e riveste un'importanza non inferiore a quella della terra: è *la proprietà della conoscenza, della tecnica e del sapere*. Su questo tipo di proprietà si fonda la ricchezza delle Nazioni industrializzate molto più che su quella delle risorse naturali... In effetti, la principale risorsa dell'uomo, insieme con la terra, è *l'uomo*

stesso. È la sua intelligenza che fa scoprire le potenzialità produttive della terra e le multiformi modalità con cui i bisogni umani possono essere soddisfatti... Se un tempo il fattore decisivo della produzione era *la terra* e più tardi *il capitale*, inteso come massa di macchinari e beni strumentali, oggi il fattore decisivo è sempre più *l'uomo stesso*, e cioè la sua capacità di conoscenza che viene in luce mediante il sapere scientifico, la sua capacità di organizzazione solidale, la sua capacità di intuire e di soddisfare il bisogno dell'altro» (n. 32).

Si deve anche notare da subito che, proprio perché è il primo capitale del mondo del lavoro, in una società sempre più globalizzata come la nostra, *la conoscenza* non può essere appannaggio esclusivo di qualcuno, ma *chiede di essere globalizzata* senza alcuna marginalizzazione.

Al testo biblico della Sapienza desidero accostarne altri due, che ci riportano alla responsabilità di “capire il tempo” con tutti i suoi continui mutamenti e di decifrare ciò che veramente conta. Leggiamo nel Vangelo di Matteo: «*I farisei e i sadducei si avvicinarono per metterlo alla prova e chiesero a Gesù che mostrasse loro un segno dal cielo. Ma egli rispose: “Quando si fa sera, voi dite: Bel tempo, perché il cielo rosseggia; e al mattino: Oggi burrasca, perché il cielo è rosso cupo. Sapete dunque interpretare l'aspetto del cielo e non sapete distinguere i segni dei tempi?”*» (Matteo 16,1-3). L'interrogativo evangelico ritorna nel testo di Luca con questa formulazione: «*Sapete giudicare l'aspetto della terra e del cielo, come mai questo tempo non sapete giudicarlo? E perché non giudicate da voi stessi ciò che è giusto?*» (Luca 12,56-57).

In sintesi possiamo allora dire che il testo della Sapienza ci invita a percorrere un piccolo tratto di quella profonda conoscenza che ci viene data in dono da Dio, che ci stimola e ci sostiene nell'approfondimento e nella formazione, che vale più del denaro e della potenza. I testi evangelici di Matteo e di Luca, per parte loro, ci richiamano al dovere di “capire il tempo”, di “cogliere i segni” di cui il tempo stesso è portatore: non solo i segni nuovi e grandi della salvezza, ma anche quelli quotidiani del cambiamento e degli elementi propri della nostra cultura.

LA MIA ESPERIENZA DI VESCOVO

Quello di “capire il tempo” che stiamo vivendo è un compito che, anno dopo anno, viene richiamato e svolto anche in questi Convegni. Ed è un compito che coinvolge anche me, e in un modo specifico, ossia nella mia missione di Vescovo.

In questi primi mesi di ministero a Milano come Vescovo, sto cercando di *capire il più possibile questa Città*. Ora, attraverso le molte realtà che incontro, vedo dispiegarsi i tratti di una operosità creativa, multiforme e tenace; ma, insieme, vado constatando una grande trasformazione nel mondo del lavoro. Osservo, innanzitutto, come il lavoro sia fonte di *benessere* per molti e, nello stesso tempo, causa di grave *affanno* per altri.

La rivoluzione tecnologica e informatica sta, infatti, trasformando radicalmente il mondo del lavoro ed è facile la tentazione di dimenticare i “costi umani” legati a questo cambiamento. Inoltre, il fenomeno della globalizzazione – accanto all'impegno per la riduzione del debito pubblico, volto a consentire la crescita dei Paesi in via di sviluppo – ci obbliga a una seria valutazione degli esiti a livello planetario della politica produttiva e, complessivamente, del nostro stile di vita “occidentale” e post-industriale.

Una seria *riflessione sulle trasformazioni in atto nel mondo del lavoro* è, allora, il presupposto necessario e indispensabile per vivere in piena responsabilità le sfide legate a questa trasformazione: dallo sviluppo incontrollato del mercato finanziario alla progressiva divaricazione economica tra i ricchi e poveri; dalla crescita del lavoro in nero, allo sfruttamento lavorativo soprattutto degli extracomunitari, per citarne solo alcune.

L'impatto per me più significativo è stato quello dell'Alfa Romeo. Ma ben presto sono venuto a scoprire che, accanto all'Alfa Romeo, si sviluppano altri *gravi problemi occupazionali*, poiché si profilano sempre più a rischio molti posti di lavoro nell'area metropolitana e in Lombardia. La crisi tocca, infatti, altre aziende: Rimoldi Necchi di Olcella, Postalmarket, Banca Intesa, Alcatel, Pharmacia, Alstom Power Italia. Si fa dunque lungo l'elenco delle preoccupazioni che mi sono state presentate, qualche mese fa, circa alcune grandi aziende del nostro territorio.

Senza dire poi che, accanto al lungo elenco di esuberanti, ci sono – invisibili ma reali – gli inquietanti numeri di non poche realtà produttive minori, che sono costrette a ridimensionarsi se non addirittura a chiudere e, quindi, a scomparire.

In tal modo, *la crisi economica arriva a non risparmiare un territorio che, fino ad oggi, si riteneva privilegiato*. I posti di lavoro in esubero rischiano di arrivare, nel prossimo futuro, a quota cinquemila nella sola provincia di Milano. Se, con riferimento alle tre province che costituiscono la nostra Diocesi (Milano, Varese e Lecco), si confrontano i dati del 1998 con quelli del 2002, gli iscritti alla mobilità sono oggi molto più numerosi di quelli del 1998, mentre il riassorbimento in altri

lavori risulta praticamente identico oggi come allora. Il dato è dunque chiaro: i lavoratori in mobilità nel 2002 non riescono a rientrare nel lavoro poiché il mercato è saturo!

In un simile contesto, mi pare dovere di tutti ripetere instancabilmente che tra gli obiettivi primari di una società civile si pone quello di una *seria progettazione per una piena occupazione*: il lavoro, infatti, è elemento fondamentale di affermazione della propria dignità personale, di ricupero della propria autonomia – libertà e responsabilità – e di servizio al bene della società.

La cultura oggi dominante, però, è pesantemente individualistica ed è quindi portata a vivere il paradosso di selezionare le persone, di utilizzarle e di abbandonarle poi al loro destino, magari con qualche sussidio di cassa integrazione per chi ne ha diritto: in ogni caso senza la preoccupazione di offrire a ciascuno *la possibilità di un proprio contributo per il bene sociale*. Il tanto conclamato “aumento di occupazione” è poi da riferirsi principalmente al primo ingresso nel mondo del lavoro: ma il primo ingresso senza certezze non apre forse alla precarietà? E i lavoratori che fine faranno poi, lungo la loro vita lavorativa?

La dottrina sociale della Chiesa e la stessa saggezza popolare sostengono che il *lavoro va dominato e gestito dall'uomo*. Con una espressione dal sapore biblico, potremmo affermare che “non è l'uomo per il lavoro, ma è il lavoro per l'uomo”. Ne deriva logicamente che il lavoro non deve prevaricare sul tempo, sulla famiglia, sull'equilibrio umano – fisico e psichico – delle persone, anche se, ovviamente, il lavoro esige impegno e serietà operosa.

La riflessione chiede qui di allargarsi e di *ricercare* i significati ultimi del nostro agire umano e, quindi, il *senso* stesso del nostro lavoro.

La maturazione personale, il contributo al bene comune, la ricerca di una propria autonomia, la crescita di uno sviluppo e di un benessere che coinvolgano la società in cui abitiamo, il progresso a tutti i livelli che renda possibili il riconoscimento dei diritti fondamentali di ciascuno e quindi il contributo di tutti per la crescita della pace e della sicurezza: tutto questo induce sempre più a fare sforzi significativi e coordinati per *inserire nel mondo del lavoro tutti gli adulti*, con una particolare attenzione ai portatori di handicap, per i quali è necessaria una solidarietà che non passi attraverso il sussidio, ma attraverso la formazione e l'accompagnamento ad un lavoro possibile.

In tal modo, tutti si possono sentire responsabili e costruttori di una convivenza sociale dignitosa.

ALCUNE RIFLESSIONI SULLA FORMAZIONE

Nella “tavola rotonda” che ha preceduto questo intervento, il tema della “formazione” è stato affrontato da diversi punti di vista. Entro in dialogo e in continuità con questa riflessione proponendo qualche spunto, semplice e concreto, nella speranza che sia di stimolo per il nostro comune impegno.

Intendo presentare la “formazione” non come una delle tante questioni aperte all'interno del mondo civile, ma come un “nodo cruciale” per uno sviluppo organico della comune convivenza. Parlare di “formazione” significa affrontare una “*questione di fondo*”: la formazione, infatti, ha a che fare con il “conoscere” e con il “sapere”, intesi in senso alto e nobile e non come semplice “bagaglio di informazioni e di nozioni”. La “formazione” è qualcosa di più della “informazione”, perché ha dentro di sé una innata e irrinunciabile dimensione educativa. Ed è proprio per questa sua valenza educativa che la formazione ci si presenta come una “questione di fondo”.

Lo è, innanzitutto, *in ordine all'essere stesso dell'uomo*, ossia al suo sviluppo integrale e plenario in quanto persona. Nella “formazione” in quanto “educazione”, infatti, è in gioco l'essere stesso dell'uomo. Ciò avviene perché “conoscere” è una capacità e, dunque, un bisogno costitutivo e una fondamentale espressione della natura umana: l'uomo è un essere “intelligente” e “razionale” e, come tale, ha iscritta dentro di sé la necessità e l'aspirazione a conoscere e a realizzare sé stesso nella conoscenza.

In secondo luogo, la formazione ci si presenta come una “questione di fondo” *in ordine a una presenza responsabile della stessa persona umana nella società e nel mondo del lavoro*. La “formazione-educazione”, infatti, non può non avere di mira la crescita dell'uomo e della donna nella sua totalità e, quindi, anche in riferimento al suo essere un “soggetto-in-relazione”, ossia un “io” aperto al “tu” e, dunque, un soggetto che ritrova iscritta nelle fibre più profonde del suo essere la dimensione “sociale” e che, per questo stesso motivo, ha il “dritto-dovere” di vivere nella società non in maniera passiva o inerme, ma in modo attivo e responsabile.

La formazione, infine, si presenta come una “questione di fondo” *perché* costituisce un “presupposto” e un “prerequisito” indispensabili per poter affrontare i cambiamenti senza esserne travolti. Essa, in altri termini, è fattore che concorre a far sì che la persona sia attrezzata con quelle “strumentazioni culturali” che le permettono di “comprendere” ciò che avviene e che sta profilan-

dosi nel tempo e di affrontare la realtà in modo “adulto e maturo”, con la capacità cioè di leggerla e, ancora di più, di “governarla”.

Non è difficile intuire che una formazione così intesa deve conoscere *dinamiche diversificate* a seconda dei soggetti che vi sono coinvolti. In particolare, parlare di formazione *per gli adulti e con gli adulti*, significa parlare di un itinerario formativo da attuare non su un terreno vergine o libero, ma su un terreno già arato con le proprie conoscenze, abitudini, certezze, convinzioni, resistenze. Si tratta, allora, di equipaggiarsi con nuovi ed ulteriori strumenti, adatti per continuare ad essere protagonisti e non vittime del cambiamento. E tutto questo “mentre il treno è in corsa”, senza cioè mettere tra parentesi o sospendere le responsabilità già in atto.

Emerge a questo punto la necessità di precisare una evidente *distinzione tra la formazione intesa in senso generale e quella intesa in senso specifico*, in riferimento appunto all’ambito lavorativo nell’attuale contesto socio-economico. C’è, infatti, un modo generale – e in questo senso “fondamentale” – di intendere la formazione e c’è, insieme, un modo più “specifico” di intenderla, in riferimento all’ambito lavorativo e all’ambito lavorativo oggi. Si tratta, a ben guardare, di due sotto-lineature-dimensioni che, in qualche modo, chiedono di essere tenute presenti contemporaneamente e che si “influenzano” a vicenda. Da una parte, la formazione “generale” è il terreno nel quale può e deve inserirsi quella “specifico”; per qualche verso, ne è, addirittura, una “condizione a priori”. Dall’altra parte, la formazione “specifico” può costituire l’occasione e lo stimolo per ritrovare il gusto di una formazione “generale”.

Intesa in senso generale, la formazione dispone ad un atteggiamento fondamentale di apertura e, quindi, all’acquisizione di attitudini e di strumenti capaci di interpretare la realtà, leggendola “dal di dentro”. Il senso proprio e profondo della realtà, infatti, lo si acquisisce con un *esercizio di “intelligenza”*, come capacità, appunto, di “leggere dentro” (“*intus legere*”). Tutto questo comporta la coltivazione di una genuina “curiosità intellettuale”; comporta studio, riflessione, capacità di dialogo e di confronto, ricerca dei valori, scoperta dell’uomo; comporta, in una parola, il gusto di “ricercare” per “comprendere” e per essere capaci di misurarci con la realtà che ci accompagna.

Intesa in modo specifico, e dunque con particolare riferimento al mondo del lavoro, formazione significa “*qualificazione*” e “*riqualificazione*” o, ancor meglio, “*formazione permanente*”. Il mondo, in generale, e il mondo del lavoro, in particolare, si evolvono in continuazione. Ne segue la

necessità, per essere “alla pari” con i cambiamenti, di crescere in nuove competenze e di possedere, quindi, nuovi strumenti conoscitivi. Si impone, dunque, una scelta decisa e intelligente per un rinnovamento. Si richiede una continua disponibilità a imparare cose nuove, ad acquisire nuove conoscenze e tecniche nuove.

C’è, tuttavia, un “*rischio*” legato alla *qualificazione* laddove essa non sia sapientemente e decisamente governata. La formazione, infatti, pur necessaria, da sola non basta. E questo è tanto più vero in una società come quella attuale, che il nostro Convegno non esita a definire “società della conoscenza”. Rivolgendomi lo scorso anno al mondo del lavoro di Genova, presso il Santuario della Madonna della Guardia, così mi esprimevo a tale riguardo: «Forse il mercato riconosce una sola tutela al lavoro: il valore della qualificazione, ovvero una professionalità forte e aggiornata... Ma neppure questa, lasciata a sé, risulterà risolutiva: rischierà piuttosto di concorrere anch’essa ad alimentare nuove discriminazioni e quindi ulteriori emarginazioni» (D. TETTAMANZI, *Globalizzazione: una sfida*, Piemme, Casale Monferrato, 2001², p. 134). Il rischio, infatti, è che la formazione, che permette nuova conoscenza e nuovo sapere, se non è governata, diventi nuova fonte di disparità.

Come uscire da questo possibile – non necessario, ma possibile! – esito negativo? Come superare il rischio? La strada ci viene suggerita dall’enciclica *Pacem in terris* di Giovanni XXIII, di cui ricorre quest’anno il quarantesimo anniversario. In quell’enciclica il Papa ricordava i “*quattro pilastri*” costitutivi di una vera convivenza umana e della pace: *la verità, la giustizia, la solidarietà e la libertà*. Questi quattro pilastri sono importanti anche per il mondo del lavoro e per la formazione nel mondo del lavoro. Si tratta, in questo senso, di costruire e articolare l’impresa di un fecondo rapporto tra formazione e lavoro su questi stessi pilastri e, quindi, di “sviluppare la conoscenza” nella verità, nella giustizia, nella solidarietà e nella libertà.

Occorre *sviluppare la conoscenza “nella verità”*. Innanzitutto *riconoscendo il valore e la dignità della persona e del lavoro* – meglio, dell’uomo lavoratore – senza discriminazioni. Questo significa riconoscere e tutelare la dignità personale di ogni lavoratore e riconoscere nel lavoro un elemento essenziale perché possa affermarsi in concreto la dignità dell’uomo: come ho già avuto modo di ripetere più volte, “che ne è dell’uomo come tale, se non ha lavoro o se perde il lavoro?”. Significa anche riconoscere la dignità *di ogni tipo di lavoro*: fu proprio Papa Giovanni, in una sua precedente enciclica, la *Mater et Magistra*, a ricor-

dare, in questa linea, la dignità e la nobiltà del lavoro agricolo.

In secondo luogo, è necessario *sviluppare la conoscenza “nella giustizia”*. Il che significa riconoscere insieme i diritti e i doveri, anzitutto, *del singolo lavoratore*: egli ha il diritto di acquisire nuove conoscenze e nuovo sapere; ha, quindi, il diritto alla formazione. Al tempo stesso, ogni lavoratore ha il dovere di riqualificarsi, di adattarsi ai mutati contesti, di accogliere dinamicamente le innovazioni: ha, in una parola, il dovere di rimanere permanentemente in formazione. Nello stesso tempo, sviluppare la conoscenza “nella giustizia” significa anche riconoscere i diritti e i doveri *di ogni azienda*: ci sono pigrizie da eliminare, stanchezze da vincere in rapporto alla stessa azienda, intesa come una “comunità di uomini” (cfr *Centesimus annus*, 32). Sì, anche l’azienda, come soggetto collettivo, ha il diritto e il dovere, sia di formare i suoi lavoratori, sia di riqualificarsi continuamente; diversamente ne va di mezzo la legittima e necessaria competitività, la quale si gioca appunto a partire dalla forza innovativa dell’azienda stessa. Potremmo applicare quanto detto non solo al singolo lavoratore, alla singola azienda, ma anche *in rapporto al mondo intero*. Ogni popolo (compresi i popoli in via di sviluppo), all’interno dell’umana convivenza, ha diritto a quella conoscenza e formazione che offrono a tutti la possibilità di un lavoro onesto e di una vita serena. Nel contempo, c’è il dovere di non tenere per sé le conoscenze da parte di chi ne ha di più, ma di metterle in circolo: quando ciò non avviene non si fa altro che continuare a penalizzare pesantemente alcuni Paesi, in particolare quelli del Sud del mondo. Va letta in questa direzione anche l’affermazione che, come Vescovi Liguri, abbiamo fatto in una lettera pubblicata in occasione del G8 di Genova: denunciavamo l’immoralità delle difese delle cosiddette “conoscenze proprietarie” intese come brevetti costosissimi e non disponibili e accessibili a tutti (cfr *Lettera dei Vescovi Liguri ai fedeli delle loro Chiese in occasione del G8*, 24 giugno 2001, n. 6). Sì, questo meccanismo è un chiaro caso di violazione del diritto alla conoscenza. Di fronte ad esso, ci sentiamo provocati a una chiara presa di posizione: “no” alle “conoscenze proprietarie”; “sì” alla globalizzazione delle conoscenze. L’umanità, infatti, è una “famiglia” e in una famiglia tutti hanno il diritto di possedere le stesse conoscenze e, coerentemente, il dovere di metterle in circolazione.

Occorre, ancora, *sviluppare la conoscenza “nella solidarietà”*, ossia nella condivisione e su-

scitando la collaborazione di tutti. Mettere in circolo il possesso delle conoscenze, tanto all’interno della singola azienda quanto a livello planetario, significa ragionare ormai in termini di “condivisione” e di “comunione”. Questi valori, così cristianamente connotati, sono l’illustrazione più profonda dell’ideale unanimemente condiviso della solidarietà.

Occorre, infine, *sviluppare la conoscenza “nella libertà”*, ossia suscitando responsabilità, iniziativa e intraprendenza. La finalità dello sviluppo della conoscenza è precisamente che si dia spazio a sempre nuove e coraggiose avventure di “intrapresa economica”. In questa linea, tutti possiamo e dobbiamo osare di più! Sì, si può e si deve osare di più perché ci sono dei talenti che chiedono di essere trafficati!

LA PARABOLA DEI TALENTI

Concludo con il richiamo – molto semplice, ma molto evocativo e molto forte, serio, impegnativo e stimolante – alla parabola dei talenti (cfr. *Matteo* 25,14-30).

Il talento, dice il Vangelo, non va messo sotto terra, ma *va trafficato*. *Il primo talento per l’uomo*, in quanto essere intelligente, è precisamente *quello della “conoscenza”*, della continua acquisizione di nuovi saperi. Il Signore consegna all’uomo questo talento perché lo faccia fruttificare. È quanto avviene mediante la formazione.

In questa opera di fruttificazione del talento della conoscenza, siamo *tutti coinvolti*. È coinvolta dapprima la famiglia, perché la formazione ha a che fare con l’educazione, che nella famiglia trova il suo luogo originario e insostituibile. E, con la famiglia, sono coinvolti la scuola, l’azienda, i lavoratori, i sindacati, gli operatori della comunicazione sociale, la politica e la comunità cristiana.

Desidero, infine, sottolineare che non dobbiamo *preoccuparci* soltanto dei nostri talenti, ma *anche dei talenti degli altri*. Di questa parabola dei talenti c’è, infatti, anche una “lettura sociale” che chiede di essere ripresa, approfondita e ulteriormente articolata.

Mentre auguro che queste riflessioni possano, insieme a tante altre, aiutare a fare un passo in avanti in questo campo, vi assicuro di tutto cuore la mia preghiera. Al Vescovo è chiesto di pregare per tutti, di pregare in particolare per i lavoratori, in modo particolarissimo per i lavoratori che si trovano in situazioni di sofferenza.

SINTESI DELLE TENDENZE CONGIUNTURALI ITALIANE

A cura dell'Ufficio Studi CISL (Marzo – 2003)

La fase congiunturale continua ad essere contrassegnata da una *sostanziale stagnazione*. In Italia, come nel resto dei paesi dell'area euro, si assiste ad un rallentamento prolungato dei ritmi dell'attività produttiva. Il Fondo monetario ha rivisto, ancora una volta al ribasso, le stime sulla *crescita* italiana: dal 2,3 calcolato dal governo all'1,3%.

La tabella seguente offre una sintesi dei **risultati dell'economia nel 2002** (ISTAT - 28 febbraio 2003).

Aggregati	VARIAZIONI % 2002 su 2001
Prodotto interno lordo	0,4
Consumi finali nazionali	0,7
spesa delle famiglie	0,4
Investimenti fissi lordi	0,5

- La modestissima variazione del PIL del 2002 (+ 0,4%) si trascinerà probabilmente anche nel 2003.
- Nell'intero 2002, l'indice tendenziale di produzione industriale è in netta contrazione ed è inferiore del 2,1% rispetto agli stessi mesi di un anno fa.
- L'aumento "reale" del *costo della vita* ha avuto pesanti ripercussioni sul potere di acquisto delle famiglie e ha raffreddato i consumi. L'inflazione da gennaio 2002 a gennaio 2003 è del 2,8%. E, in ogni caso, anche i prezzi ufficiali, secondo l'indice armonizzato dell'EUROSTAT, rimangono vicini al 3%: dato che preoccupa, vista la sostanziale stagnazione dell'economia.

In dettaglio, la tabella seguente illustra gli **indici dell'occupazione** alle dipendenze nelle grandi imprese dell'industria e dei servizi.

(Dicembre 2002)

INDICATORI	DATI GREZZI		
	INDICI	VARIAZIONI %	
	Dic.2002	<u>Dic.2002</u> Dic.2001	<u>Gen.- Dic.2002</u> Gen.- Dic.2001
Occupazione alle dipendenze nell'industria	81,8	-3,8	-3,8
Occupazione alle dipendenze nei servizi	96,4	-0,1	-0,5

Anche a dicembre continua a diminuire, come ogni mese e senza praticamente eccezione da anni, l'occupazione nelle grandi imprese dell'industria e dei servizi, quelle con 500 e più addetti. Le grandi imprese occupavano, però, alla data dell'ultimo censimento ufficiale nel 1996, non più del 21% dei dipendenti di tutta l'industria ed il 29% di quelli dei servizi.

All'interno del settore dei servizi, le variazioni annue sono invece positive negli alberghi e ristoranti (+5,4%) e nelle grandi aziende del commercio (+4,9%). Diminuisce, invece, sempre nel dato confrontato con quello dell'anno prima, l'occupazione nel comparto trasporti, -1,4%, che però ha il peso occupazionale più consistente e condiziona tutto il risultato del settore terziario.

Altri dati

- E' stato chiuso il *contratto dei ministeriali* (210 mila dipendenti): un buon contratto, sulle linee già concordate ben un anno fa, a febbraio del 2002 (€106 al mese, per 13 mensilità, con arretrati a partire dal 1° febbraio 2002). Dovrebbe fare da battistrada per il rinnovo degli altri contratti del pubblico impiego (3 milioni di addetti).
- Nella grande industria, il *costo medio del lavoro per dipendente* sale a dicembre del 3,4% sul dicembre 2001 mentre la variazione media da gennaio a dicembre, rispetto allo stesso periodo del 2001, è del 2,9%. Nei servizi, gli stessi valori registrano un +5,4 ed un +4%. Va sempre ricordato, però, che in questo nostro paese la gran parte degli occupati non trovano lavoro nelle grandi imprese, ma nelle medie e, soprattutto, in quelle più piccole: dove le condizioni di lavoro sono assai diverse e i salari risultano più bassi.