



SOCIAL NEWS

Rai

Con il patrocinio

Segretariato Sociale

CULTURE A CONFRONTO - MENSILE DI PROMOZIONE SOCIALE

www.segretariatosociale.rai.it

PREMIATO
EUROMEDITERRANEO 2003

www.socialnews.it

Anno 9 - Numero 10

Dicembre 2012

**Alcune luci
e molte ombre**

di Silvano Moffa

**Verso un
neo-umanesimo
laburista**

di Stefano Fassina

**Diversità è anche
crescita economica**

di Irene Tinagli

**L'importanza
dei giovani**

di Tito Boeri
e Pietro Garibaldi

Vanderbourg

di Pina Lalli

Dopo la riforma

di Marina Brollo

**La flessibilità
"in uscita"**

di Riccardo Del Punta

**Formazione,
organizzazione
e competitività**

di Paolo Pascucci
e Alberto Andreani

Con il contributo satirico

di Vauro Senesi

LEGGI E OMBRE SUL LAVORO



ONERI SOCIALI
SCELTE POLITICHE ERRATE
SCARSA PROFESSIONALITÀ
IMPRENDITORIA SELVAGGIA



CONCORRENZA MERCATO ESTERO
TROPPE PREFERENZE IMPEGATIZIE
NEPOTISMI E FAVORITISMI
FALSI CONCORSI PUBBLICI E PRIVATI

Assunzioni e licenziamenti

di Massimiliano Fanni Cannelles

Negli ultimi tempi, parlare di lavoro in Italia sembra possibile soltanto per prendere posizione rispetto alla riforma, prevista dal governo Monti e proposta dal ministro Fornero, dell'articolo 18 della Costituzione che ha l'obiettivo di rendere meno complessa la procedura di licenziamento per un'impresa adeguando anche il nostro Paese agli standard europei.

Tuttavia soffermandosi soltanto sulla dicotomia “riforma sì/riforma no” si perde di vista quello che è il caleidoscopio di problemi che rallenta ed inficia il reale sviluppo del mercato del lavoro. Il posto fisso rappresenta in sé una stabilità e una garanzia a cui chiunque ambisce, ma nel corso degli anni si è cristallizzata una condizione endemicamente statica che valorizza lobby e corporazioni più che capacità e creatività. Le stesse lobby si oppongono a liberalizzazioni e altre modalità di riforma che ne ridurrebbero, necessariamente, l'influenza e quindi di conseguenza il loro potere nella società.

Viene a mancare, così, nel nostro Paese lo sviluppo professionale e creativo, quello che permette la creazione di nuovi prodotti che siano competitivi in un mercato sempre più ampio e basato sulle regole della concorrenza.

L'adeguamento alle linee guida dell'Unione Europea, che promuove da anni provvedimenti pro-concorrenziali, è opportuno e produttivo oltre che imprescindibile, ma non sufficiente. In Italia infatti il blocco all'innovazione non ha natura soltanto politica, ma anche culturale.

Per innescare il cambiamento, non è ragionevole pensare che sia sufficiente il “licenziamento facile”, perché nel nostro Paese, a differenza degli altri membri dell'UE, trovare un nuovo lavoro è estremamente difficile. È stato osservato che il “licenziamento facile” anziché portare movimento e quindi progresso, rischia di irrigidire ulteriormente il mercato del lavoro, ricollocarsi e trovare un nuovo impiego dopo un licenziamento appare ancora come un'impresa di difficile successo.

Varie ipotesi possono essere prese in considerazione per incentivare le assunzioni. Sgravi fiscali alle aziende che assumono giovani o persone precarie o ancora appena licenziate. Oppure la “staffetta generazionale” proposta del ministro del lavoro del governo Hollande in Francia e sperimentata nella Regione Lombardia che prevede incentivi fiscali per quelle imprese nelle quali i lavoratori a cui manchino non più di 36 mesi alla pensione passino al part-time beneficiando della copertura contributiva anche per le ore non lavorate. L'azienda, in cambio, si impegna ad assumere giovani tra i 18 e 29 anni con contratto di apprendistato o comunque a tempo indeterminato che possano così consolidare la propria formazione lavorando. In questo modo si rende possibile anche una trasmissione del sapere e dell'esperienza che implementa il movimento e una forma di solidarietà sociale molto utile ai fini dell'innovazione.

In conclusione, il cambiamento è possibile individuando una serie di mutamenti ad ampio raggio tra i quali alcuni sono imputabili alla politica come la promozione di incentivi che, da un lato, facilitino l'ingresso nel mondo del lavoro dei giovani dall'altro, stimolino le imprese ad assumere, incrementando così il dinamismo necessario per valorizzare il lavoro, in un'ottica moderna e competitiva.

SCARICA GRATUITAMENTE DAL SITO
www.socialnews.it



il SOCIALNEWS
sul denaro
e l'economia
Anno 9, Numero 3,
Marzo 2012

Hanno scritto:

Max Otte, Massimiliano Fanni Cannelles, Gabriele Pastrello, Ilaria Liprandi, Simona Vicari, Leoluca Orlando, Agenzia Giornalistica Italia, Tommaso Nannicini, Angelo Baglioni, Ilaria Liprandi, Giovanni Moro, Silvano Andriani, Maurizio Fanni, Francesca Coin, Davide Giancalone, Emmanuele Massagli, Antonio Irlando, Tito Boeri, Stefano Micelli, Carlo Mazzaferro, Giampaolo Arachi, Ernesto Longobardi, Alberto Zanardi, Paolo Panteghini, Primo Mastrantonì, Mauro Bussani, Donatella Di Corrado, Thomas Wild Turolo, Martin Nkafu Nkemnkia, Riccardo Barlaam.

SCARICA GRATUITAMENTE DAL SITO
www.socialnews.it



il SOCIALNEWS
sulla crisi economica
Anno 5, Numero 10,
Dicembre 2008

Hanno scritto:

Mauro Volpatti, Massimiliano Fanni Cannelles, Mario Draghi, Giulio Tremonti, Pierluigi Bersani, Ezio Romanò, Luca Ciriani, Gianfranco Moretton, Renata Polverini, Vittorio Nozza, Mario Crosta, Cristian Mattaloni, Vladimir Luxuria, Gian Nereo Mazzocco, Maurizio Fanni, Flavio Pressacco, Simone Rossi, Luigi Mazzillo, Martina Seleni, Jacopo Schettini Gherardini, Francesco Caranti, Bianca La Rocca, Tullio Ciancarella, Luisa Barbieri.

I **SocialNews** precedenti. **Anno 2005:** Tsunami, Darfur, I genitori, Fecondazione artificiale, Pedopornografia, Bambini abbandonati, Devianza minorile, Sviluppo psicologico, Aborto. **Anno 2006:** Mediazione, Malattie croniche, Infanzia femminile, La famiglia, Lavoro minorile, Droga, Immigrazione, Adozioni internazionali, Giustizia minorile, Tratta e schiavitù. **Anno 2007:** Bullismo, Disturbi alimentari, Videogiochi, Farmaci e infanzia, Acqua, Bambini scomparsi, Doping, Disagio scolastico, Sicurezza stradale, Affidi. **Anno 2008:** Sicurezza e criminalità, Sicurezza sul lavoro, Rifiuti, I nuovi media, Sport e disabili, Energia, Salute mentale, Meritocrazia, Riforma Scolastica, Crisi finanziaria. **Anno 2009:** Eutanasia, Bambini in guerra, Violenza sulle donne, Terremoti, Malattie rare, Omosessualità, Internet, Cellule staminali, Carcere. **Anno 2010:** L'ambiente, Arte e Cultura, Povertà, Il Terzo Settore, Terapia Genica, La Lettura, Il degrado della politica, Aids e infanzia, Disabilità a scuola, Pena di morte. **Anno 2011:** Cristianesimo e altre Religioni, Wiki...Leaks...pedia, Musica, Rivoluzione in Nord Africa, Energie rinnovabili, Telethon, 150 anni dell'Unità d'Italia, Mercificazione della donna, Disabilità e salute mentale, Le risorse del volontariato. **Anno 2012:** Inquinamento bellico e traffico d'armi, Emergenza giustizia, Il denaro e l'economia, Gioco d'azzardo, Medicina riproduttiva, La Privacy, @uxilia contro il doping nello sport, Bambini Soldato.

Direttore responsabile:
Massimiliano Fanni Cannelles

Redazione:

Capo redattore
Claudio Cettolo

Redattore
La Tipografica srl

Valutazione editoriale, analisi e correzione testi
Tullio Ciancarella

Grafica
Paolo Buonsante

Ufficio stampa
Angela Caporale, Luca Casadei, Alessia Petrilli

Ufficio legale
Silvio Albanese, Roberto Casella, Carmine Pullano

Segreteria di redazione
Paola Pauletig

Edizione on-line
Nicola Tosolini

Relazioni esterne
Alessia Petrilli

Newsletter
David Roici

Spedizioni
Alessandra Skerk

Responsabili Ministeriali
Serenella Pesarin (Direttrice Generale Ministero Giustizia),
Enrico Sbriglia (Dirigente Generale Penitenziario con ruolo di Provveditore Penitenziario)

Responsabili Universitari
Cristina Castelli (Professore ordinario Psicologia dello Sviluppo Università Cattolica),
Pina Lalli (Professore ordinario Scienze della Comunicazione Università Bologna),
Maurizio Fanni (Professore ordinario di Finanza Aziendale all'Università di Trieste),
Tiziano Agostini (Professore ordinario di Psicologia all'Università di Trieste)

Periodico
Associato



QR CODE



Questo periodico è aperto a quanti desiderino collaborarvi ai sensi dell'art. 21 della Costituzione della Repubblica Italiana che così dispone: “Tutti hanno diritto di manifestare il proprio pensiero con la parola, lo scritto e ogni mezzo di diffusione”. Tutti i testi, se non diversamente specificato, sono stati scritti per la presente testata. La pubblicazione degli scritti è subordinata all'insindacabile giudizio della Redazione: in ogni caso, non costituisce alcun rapporto di collaborazione con la testata e, quindi, deve intendersi prestata a titolo gratuito.

Tutte le informazioni, gli articoli, i numeri arretrati in formato PDF li trovate sul nostro sito: **www.socialnews.it** Per qualsiasi suggerimento, informazioni, richiesta di copie cartacee o abbonamenti, potete contattarci a: **redazione@socialnews.it**

Ufficio stampa: **ufficio.stampa@socialnews.it**

Regist. presso il Trib. di Trieste n. 1089 del 27 luglio 2004 - ROC Aut. Ministero Garanzie Comunicazioni n° 13449. Proprietario della testata: Associazione di Volontariato @uxilia onlus www.auxilia.fvg.it - e-mail: **info@auxilia.fvg.it**

Stampa: **LA TIPOGRAFICA srl - Basaldella di Campoformido - UD - www.tipografica.it**
Qualsiasi impegno per la realizzazione della presente testata è a titolo completamente gratuito. Social News non è responsabile di eventuali inesattezze e non si assume la responsabilità per il rinvenimento del giornale in luoghi non autorizzati. È consentita la riproduzione di testi ed immagini previa autorizzazione citandone la fonte. Informativa sulla legge che tutela la privacy: i dati sensibili vengono trattati in conformità al D.L.G. 196 del 2003. Ai sensi del D.L.G. 196 del 2003 i dati potranno essere cancellati dietro semplice richiesta da inviare alla redazione.

Per contattarci:

redazione@socialnews.it, info@auxilia.fvg.it

INDICE

3. **Assunzioni e licenziamenti**
di Massimiliano Fanni Cannelles
4. **Il lavoro, tra passato, presente e futuro**
di Monia Pellizzari
6. **Verso un neo-umanesimo laburista**
di Stefano Fassina
7. **Quale futuro per la FIAT di Cassino?**
di Alessia Petrilli
8. **Alcune luci e molte ombre**
di Silvano Moffa
9. **Diversità è anche crescita economica**
di Irene Tinagli
10. **Dopo la riforma**
di Marina Brollo
11. **Il lavoro nobilita l'uomo**
di Concetta Padula
12. **La flessibilità “in uscita”**
di Riccardo Del Punta
14. **L'importanza dei giovani**
di Tito Boeri e Pietro Garibaldi
15. **Vanderbourg**
di Pina Lalli
16. **Educazioni nella complessità**
di Cesare Fregola
18. **Formazione, organizzazione e competitività**
di Paolo Pascucci e Alberto Andreani
19. **L'osservatorio di una crisi**
di Angela Caporale
20. **Premio Vita 'Make a Change'**
di Emilio Cuomo
23. **Stress da (non) lavoro**
di Vincenzo Caporaso
24. **Un'esperienza di lavoro**
di Francesca Fabi
27. **Creare competenze**
di Pier Luigi Stefani
28. **Altruismo: una risorsa preziosa**
di Angela Caporale
29. **“Hanno mollato quelli di Enel”**
di Alessandro Orlandin
30. **Il teatro come impresa e come mestiere**
di Filippo Renda e Gabriella Gallo



Copertina di:
Paolo Buonsante

Vignette a cura di:
Paolo Buonsante
Vauro Senesi
Gianni de Mauro

UN PO' DI STORIA

Il lavoro, tra passato, presente e futuro

Senza alcun dubbio, il maggior tramite giuridico internazionale in materia di diritti umani rimane la Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali o CEDU.

Come sta cambiando il modo di percepirlo.

Con tale articolo vorrei offrire uno spunto di riflessione sulle implicazioni che hanno coinvolto, per secoli, il mondo del lavoro. Mi soffermerò sull'analisi evolutiva del concetto di lavoro e, in particolare:

la differente concezione attribuita, a livello storico, sociale e culturale, alla pratica lavorativa;

l'evoluzione giuridica della specifica attività;

il rapporto diritti umani / lavoro ed i relativi strumenti di tutela; come lo sviluppo di una percezione e di un'impostazione della società, fondata sull'idea che il lavoro costituisca il principale elemento di realizzazione personale, abbia sfilato le aspettative future.

Nelle società primitive non esisteva un concetto di lavoro con il significato attribuitogli nel XX secolo, ossia di applicazione delle capacità fisiche ed umane per la produzione di beni e servizi. L'attività di formazione coincideva con quella di riproduzione dell'individuo ed il tempo di lavoro corrispondeva al tempo di vita. Anche gli uomini delle società pre-classiche non concepivano il tempo come strenua divisione tra vita e lavoro. La parola lavoro non si esplicitava nell'accezione moderna e non sussisteva la percezione del cosiddetto tempo libero, oggi tanto bramato.

Più tardi, in una società ormai divisa in classi, fondata sullo sfruttamento degli schiavi, il lavoro si poté relazionare con l'attività normale di chi si dedicava a pratiche manuali.

Le società del mondo antico raccontano di come il sistema di produzione fosse basato sull'impiego della schiavitù in qualità di forza lavoro. Nello specifico, società come quella greca e romana concepirono il lavoro perlopiù come un'attività relegata agli schiavi, disprezzata dagli uomini liberi i quali, al contrario, dedicavano la propria vita ad obiettivi ed interessi superiori. Ragione è questa per non biasimare il fatto che, ancora oggi, in molte lingue latine ed in alcuni dialetti, la parola lavoro sia accostata alla fatica ed al travaglio (travailler).

In questo frangente, cominciarono a nascere forme di specializzazione e di utilizzo del tempo. Anche in questo caso la divisione tra giornata lavorativa e non lavorativa rimase sconosciuta.

Occorre attendere il XII secolo per trovare nel francese *labeur* e nell'inglese *labour* un termine che indichi il concetto di lavoro in senso simile all'attuale, anche se relegato esclusivamente all'attività agricola.

La svolta si ebbe con l'avvento dell'era industriale. Il concetto di lavoro assunse un significato moderno, inteso a classificare il medesimo come erogazione, da parte dell'uomo, di una forza produttiva rappresentativa, al tempo stesso, di creazione e sviluppo. Questo processo cominciò ad essere investito di una fisionomia nuova. Fu accompagnato da un elevato senso di socializzazione, probabilmente identificabile con una forte comunanza e conciliazione di obiettivi.

Un cambiamento radicale e di simile portata fu reso attuabile grazie alla presenza di fabbriche le quali, insieme ad un marcato inurbamento, si distinsero per una crescente aggregazione di individui. Persone che iniziarono a concepire il lavoro come attività formante e di significato.

Verso la fine del secolo e, soprattutto, dopo la rielaborazione di Marx, il concetto di lavoro diventò molto ampio, sinonimo di trasformazione, creazione, nozione che concerne qualsiasi attività la quale sostituisca la dimensione naturale con quella umana.

Nel XX secolo si configura come un sistema di distribuzione del reddito, partecipazione alla produzione remunerata di beni e servizi, sicurezza sociale e diritti.

Oggi, l'economia ci aiuta a definire in termini pragmatici e nell'accezione marxiana cosa il lavoro costituisca. Merce che il singolo offre in cambio di un salario determinato dalle leggi di mercato. L'uomo che lavora è parte di una "classe" di soggetti privi di poteri decisionali, possessori della sola capacità lavorativa.

Attualmente, il concetto di lavoro è in fase di mutamento significativo. Si pensi solo alla rapidità con cui le tecnologie cambiano, talora in misura radicale, determinando evoluzioni del pensiero e del linguaggio, quindi anche della cultura, e dei rapporti sociali, economici e giuridici.

In particolare, per quanto riguarda i rapporti giuridici, il campo del diritto consacrò il lavoro, inserendolo nella prima sezione della Carta fondamentale italiana, identificandolo all'art.4.

La storia del diritto del lavoro in Italia iniziò nella seconda metà del XIX secolo. La questione sociale creata dal mutamento dei rapporti di lavoro, a seguito della rivoluzione industriale, sfociò nella lotta di classe. Lo Stato intervenne per cercare una mediazione tra le parti, alla ricerca di un patto sociale stabile e duraturo. Si trattò, tuttavia, di una serie di interventi episodici che non si trasposero in una vera e propria legislazione.

Con l'introduzione del Codice Civile del 1865, il legislatore iniziò a disciplinare alcune forme di locazione di opere e servizi. Soltanto a partire dalla fine dell'800 e l'inizio del '900, cominciò a concretizzarsi una prima struttura legislativa, esplicita nell'emanazione della prima legge italiana a tutela delle donne e dei minori, ed ancora, attraverso l'introduzione di una regolamentazione a tutela del riposo settimanale e festivo dei lavoratori.

Questa lenta evoluzione fu accompagnata dal processo di sistemazione organica del rapporto di lavoro in epoca fascista, conclusosi con l'approvazione del Codice Civile del 1942.

Il Codice Civile del 1942 rappresentò il principale supporto di definizione del lavoro subordinato (art. 2094), dei principi generali del contratto di lavoro (art. 2060) e, soprattutto, della disciplina organica per la tutela del lavoratore subordinato.

Con la caduta del Fascismo e la proclamazione della Repubblica, le norme sul rapporto di lavoro ottennero un'ulteriore rivisitazione. Si concretizzarono con l'entrata in vigore della Costituzione, atto unico e fondamentale dello Stato che condusse all'innescio di un'evoluzione significativa della materia lavoro, suddivisibile in tre periodi: conservazione del modello di intervento tradizionale, con l'ampliamento di tutele già esistenti (legge n. 741 del 1959; legge n. 1369 del 1960; legge n. 230 del 1962); la legge n. 300 del 1970 che disciplina lo Statuto dei lavoratori, mediante un provvedimento legislativo di sostegno alle organizzazioni sindacali; infine, un terzo ed ultimo periodo d'inversione di tendenza a favore delle esigenze di efficienza e produttività delle imprese e per la liberalizzazione del mercato del lavoro.

La storia giuridica, associata alla disciplina, fissa delle aree temporali utili per la comprensione dello sviluppo legislativo in materia di lavoro.

Periodo 1950-1962: fase successiva al periodo bellico. Si sostanzio per una situazione di estrema precarietà occupazionale. La materia giuridica risultò ancora primitiva e poco articolata a causa, soprattutto, di un insufficiente benessere statale, prodotto dal conflitto eminentemente affrontato e dall'inevitabile emigrazione degli Italiani all'estero. In questa fase, la partecipazione delle donne al lavoro retribuito risultò ancora contenuta.

Periodo 1963-1973: caratterizzato da espansione economica seguita dalla ricostruzione. Aumentò la partecipazione delle donne al lavoro retribuito, con una differenza tra città e campagna. La maggiore partecipazione femminile al mercato del lavoro fu l'effetto della Legge n° 66 del 9 febbraio 1963, la quale, per la prima volta, ammise le donne ai pubblici uffici e professioni. Un altro passo avanti fu sancito dalla Legge n° 7 del 9 gennaio 1963, che stabilì il divieto di licenziamento delle lavoratrici per causa di matrimonio. Dagli anni '70 si affermò una progressiva dualizzazione del mercato del lavoro italiano, che differenziò la regolazione delle condizioni di lavoro su base territoriale e di genere.

Periodo 1974-1984: contrassegnato da un generale rallentamento della produzione industriale dei Paesi occidentali, dall'introduzio-

ne del cambio flessibile e dalla fase di stagnazione economica che incisero in misura rilevante nei sistemi economici. Intervenero, inoltre, dei rilevanti cambiamenti nel mondo della produzione: aumento del tasso di scolarizzazione, espansione del settore terziario e dei ruoli collegati alle funzioni di pubblica amministrazione. Ciò segnò una linea di demarcazione tra generazioni.

Periodo 1985-1999: sostanziato da una forte segmentazione e segregazione occupazionale sulla base dell'appartenenza di genere in relazione ai differenziali retributivi tra uomini e donne, maggiormente marcati rispetto alla media europea. In merito a questa condizione, l'Unione Europea diede vita alla cosiddetta "Strategia di Lisbona", che definì degli obiettivi occupazionali miranti alla riduzione delle disuguaglianze.

Periodo 2000-oggi: segnato da un aumento delle flessibilità in entrata, realizzato attraverso un maggiore ricorso ai contratti a tempo determinato e mediante altre tipologie contrattuali temporanee.

Questo excursus storico-giuridico ci permette di comprendere perché e quale sia stata la costruzione e l'evoluzione dell'impianto giuridico nazionale.

La storia lavorativa italiana, condizionata da aspetti culturali, ritardi nello sviluppo tra Nord e Sud, tradizioni locali, ha inevitabilmente condotto l'attività legislativa alla discussione ed alla successiva promulgazione di atti normativi che annientassero disuguaglianze e discriminazioni e che consentissero uno sviluppo pieno dell'individuo nella sua singolarità.

Un elemento di analisi e di approfondimento particolarmente significativo è l'esame del rapporto tra diritti umani e lavoro. Fin dalle sue origini, l'ILO, Organizzazione Internazionale del Lavoro, ha cercato di definire e garantire i diritti nel lavoro e di migliorare le condizioni dei lavoratori mediante un corpus di norme internazionali del lavoro traducibili in Convenzioni, Raccomandazioni e Codici di Condotta.

Adottando la Dichiarazione sui principi e diritti fondamentali nel lavoro del 1998, gli Stati membri dell'ILO si sono impegnati a rispettare un insieme di norme del lavoro essenziali, indipendentemente dal fatto che abbiano o meno ratificato le rispettive Convenzioni. Di rilievo si dimostra essere un altro strumento di tutela internazionale in materia di lavoro: la Carta Sociale Europea. Sancisce diritti e libertà stabilendo, al contempo, un sistema di controllo che garantisca il loro rispetto da parte degli Stati che l'hanno ratificata. Può definirsi un trattato del Consiglio d'Europa che protegge i diritti umani.

Senza alcun dubbio, il maggior tramite giuridico internazionale in materia di diritti umani rimane la Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali - CEDU. La Convenzione fu firmata a Roma il 4 novembre 1950 ed entrò in vigore il 3 settembre 1953. Istituì la Corte Europea dei diritti dell'uomo, con sede a Strasburgo, la cui giurisprudenza si dimostrò fondamentale per l'interpretazione e la ricostruzione dei principi affermati nella Convenzione.

Quest'ultima si delinea, peraltro, come lo strumento principe di definizione e tutela dei diritti umani. Naturalmente, stabilisce dei vincoli giuridici che assicurano la possibilità di svolgimento di un lavoro dignitoso. Nello specifico, l'art. 4 CEDU proibisce la schiavitù ed il lavoro forzato, concepito come lesivo della dignità umana.

Quando si parla di evoluzione del concetto di lavoro, traducibile non solo in senso teorico, ma anche, e soprattutto, applicato al tangibile, pare doveroso soffermarsi su come un impianto di mutamento storico o giuridico si sia dato una forma ed abbia contribuito alla costituzione di un'etichetta della nozione lavoro. Perché da quest'ultima l'individuo ha formato la sua identità traducibile in modi di comportarsi, relazionarsi, propensione caratteriale, attitudine, sviluppo del sé.

Ha assunto a tal punto significato e valore che, spesso, l'individuo conduce un'esistenza qualificata in relazione all'attività lavorativa svolta.

In tempi recenti, il lavoro si è delineato in forme sempre più caratteristiche e peculiari. La specializzazione ed il progresso tecnico-tecnologico, necessari per la conduzione di un lavoro maggiormente produttivo ed avanzato, sono stati alimentati da un miglioramento del livello d'istruzione considerevole.

Questi fatti hanno contribuito positivamente al perfezionamento dell'attività lavorativa, grazie all'impiego di capitale fisico ed umano non trascurabile.

Il lavoro, prima, attività subordinata e discriminata, diviene fonte di sostanzamento economico, sociale, di relazione ed addirittura morale, inteso come realizzazione personale individuale, senso e progetto di vita.

Vorrei riflettere sulle modalità attraverso le quali la nostra società è giunta ad investire di così tanto significato la parola Lavoro. Così tanto da far sentire l'uomo impotente, incapace, se non produttivo. A tal punto da innescare dei meccanismi di frustrazione, avvillimento, paura, rassegnazione, disperazione.

La pratica lavorativa incorpora in sé un peso di tale natura a causa di diversi fattori combinati in modo complementare. Pensiamo, ad esempio, perché l'individuo è spinto alla ricerca ed alla specializzazione in attività che richiedano sempre maggiori competenze professionali. Ad intervenire in questo flusso, non è solamente l'ipotesi di un guadagno cospicuo. Spesso, è la società stessa ad incentivare il singolo a seguire questa via. La società sembra parlare di valutazione dell'individuo non per la sua singolarità, ma per l'attività che svolge, per il ruolo e lo status che ricopre all'interno di un sistema. Sistema che, inesorabilmente, diventa sempre più stratificato.

Questa stratificazione diventa letale. Letale quando i diritti dell'individuo vengono ridimensionati se non, addirittura, in certe circostanze, annientati.

È a questo punto che si smarrisce del tutto il senso del lavoro. Senso che, probabilmente, si è costruito e, al contempo, perso nell'epoca. Presumibilmente, i periodi di crisi, più di altri, parlano di questo. Parlano di giovani, educati e vissuti in funzione del traguardo lavoro, identificato solo come mezzo di successo o fallimento.

Verosimilmente, frustrazione, avvillimento e paura rappresentano processi consequenziali dettati da fattori che hanno condotto alla formazione dell'oggi.

Nella società odierna, toccare questo tema appare quasi quotidiano, se non banale, a volte. In realtà, è un aspetto dell'evoluzione del lavoro che non va trascurato, sottovalutato o non conosciuto. Condiziona il vivere sociale attuale e l'evoluzione futura.

L'accettazione di condizioni misere per lo svolgimento dell'attività, la percezione di uno stipendio altrettanto esiguo, in relazione alla precarietà lavorativa accompagnata dalla paura della perdita del lavoro stesso, spingono il singolo all'accettazione consapevole di un restringimento dei suoi diritti. Diritti umani che vengono calpestati.

Perché? Perché si è portati a vivere e si è interiorizzato un modello culturale e sociale che vede come unico strumento per la sopravvivenza il lavoro. A qualunque costo, a qualunque prezzo, fisico, umano, sociale. La solidarietà, il sostegno e la comunanza, l'aiuto nel suo senso più puro non vengono operati come primo mezzo, bensì come sussidio, ausilio. E quand'anche vengano utilizzati, si esercitano non sempre nelle modalità più consone.

Questo passo non intende rappresentare solo una spiegazione pragmatica, fredda e tecnica di come si sia evoluto il concetto e l'implementazione della nozione Lavoro.

Si propone, altresì, di riflettere sulle sue articolazioni, formazioni ed assunzioni di significato nel corso del tempo e, parimenti, di denunciare una condizione, plausibilmente perpetua ed immutabile, che ha attribuito pregnante valore all'oggetto, al lavoro ed alla meccanicità, al disinteresse, poca attenzione al soggetto, l'uomo. Ha inteso tradurre di significato umano una cosa e privare di senso umano un essere umano.

Il tutto si acuisce in un ambiente sociale nel quale il non raggiungimento di traguardi, chiamati obiettivi, che in realtà traducono un senso della vita sbagliato, non si realizzano. È in quel momento che l'individuo parla erroneamente di fallimento. Ed è lì che non si può più parlare di semplice evoluzione del lavoro come di un concetto astratto, bensì si è portati a pensare ad un processo di cambiamento dell'uomo nella sua interezza.

di Monia Pellizzari

Università di Padova, Facoltà di Scienze Politiche, Relazioni Internazionali e Diritti Umani

Stefano Fassina

Economista, Responsabile Economia e Lavoro del Partito Democratico

Verso un neo-umanesimo laburista

Le condizioni delle persone che lavorano continuano a peggiorare. Non vedono vie d'uscita gli ultracinquantenni che il lavoro l'hanno perso. Troppi giovani, troppe donne non ci credono più. Siamo lontani anni luce dagli obiettivi di Lisbona in materia.



Per il lavoro, le cose non andavano così male da vent'anni. Nel novembre scorso, il tasso di disoccupazione giovanile ha superato il 37%, l'esercizio complessivo dei senza occupazione sfiora i 3 milioni di individui e sono sempre più numerosi coloro i quali il lavoro non lo cercano neppure più: hanno perso anche la speranza.

È passato un anno da quando, grazie al Governo Monti ed al senso di responsabilità del PD e delle forze economiche e sociali, l'Italia ha faticosamente ricon-

quistato credibilità in Europa. Una credibilità alimentata soprattutto dai sacrifici delle donne e degli uomini, colpiti dagli interventi sulle pensioni, dai tagli ai servizi sociali, dagli aumenti delle tasse, spesso realizzati senza la dovuta attenzione all'equità. Un complesso di provvedimenti, dunque, considerevole, ma nel quale il ruolo di "cenerentola" è stato affidato al lavoro.

Se, da una parte, il Governo Monti ha ricevuto l'eredità pesante dell'irrealistico impegno assunto dal Governo Berlusconi, unico in Europa, al pareggio di bilancio nel 2013, dall'altra l'esecutivo ha manifestato una cultura economica inadeguata alla nuova fase che il Paese sta affrontando. In particolare, ha sottovalutato l'effetto recessivo dell'austerità, sminuendo l'efficacia delle riforme strutturali e trascurando la necessità di politiche di sostegno che guidino alla riconversione ecologica dell'economia e della società, e della redistribuzione del reddito, come perno decisivo per lo sviluppo. Oggi, l'Italia deve intraprendere un sentiero di sviluppo diverso, una linea politica alternativa al liberismo mercantilista fondato sulla svalutazione del lavoro. La svolta è una visione – all'interno di un convinto sentire europeista – basata sulla centralità del lavoratore, sul rispetto della dignità del lavoro. Un neo-umanesimo laburista, sintesi originale della dottrina sociale della Chiesa e dell'attenzione all'asimmetria di potere nella dimensione della produzione propria dei movimenti progressisti.

Le condizioni delle persone che lavorano continuano a peggiorare. Non vedono vie d'uscita gli ultracinquantenni che il lavoro l'hanno perso, mentre troppi giovani e troppe donne non ci credono più. Siamo lontani anni luce dagli obiettivi di Lisbona in materia.

Per affrontare questi problemi, è tempo che la politica ridefinisca gli obiettivi, e che i tecnici si adoperino a trovare le soluzioni più efficaci per raggiungerli. Nella crisi attuale, è in gioco la civiltà del lavoro, la Democrazia fondata sul lavoro, secondo la formula insuperabile dell'art. 1 della nostra Costituzione.

Per lo sviluppo sostenibile e per la buona e piena occupazione, a livello europeo, non bisognava focalizzarsi sull'austerità autodistruttiva, poiché – come si è poi potuto verificare – gli irrealistici ed insostenibili obiettivi di finanza pubblica generano una spirale recessiva, sociale e democratica, ed

un'instabilità di finanza pubblica. Né si sono dimostrati utili gli interventi sulle regole del mercato del lavoro (come la cancellazione dell'art.18 dello Statuto dei Lavoratori) che hanno indebolito il potere contrattuale dei lavoratori e delle lavoratrici ed hanno favorito la riduzione delle retribuzioni e del costo del lavoro. Questa svalutazione del lavoro, in alternativa all'ormai impossibile svalutazione della moneta, ha rappresentato un tentativo illusorio di recupero della competitività che ha ristretto i diritti dei lavoratori senza incidere sulla produttività del sistema.

Per la ripresa, è necessario definire – insieme alla Commissione europea – un allentamento del percorso di riduzione del deficit che consenta sia una revisione selettiva del Patto di Stabilità Interno per investimenti qualificati degli Enti Territoriali (in particolare dei Comuni), sia l'utilizzo delle risorse rinvenute dalla spending review per il pensionamento degli esodati, il finanziamento della scuola pubblica e del "Fondo per le politiche sociali" dei Comuni. L'innalzamento del deficit verrebbe compensato dall'ampliamento del Pil. Si potrebbero così rispettare gli obiettivi di bilancio supportando le imprese e riducendo la disoccupazione.

L'intera agenda domestica del Partito Democratico è centrata su due driver sistemici e complementari che devono guidare gli investimenti sulla conoscenza, gli interventi di politica industriale e fiscale, le politiche territoriali per lo sviluppo, le riforme strutturali, gli investimenti per la logistica: l'innalzamento del tasso di occupazione femminile fino a raggiungere, nel 2020, il 60% (ossia circa 3 milioni di donne occupate in più rispetto a oggi);

l'innalzamento della specializzazione produttiva dell'Italia. Nel mercato del lavoro, il Governo Monti è riuscito ad implementare alcune misure positive, come la centralità prevista per il contratto di apprendistato, la reintroduzione del contrasto alle dimissioni in bianco, l'identificazione dei voucher nel settore agricolo, i filtri inseriti all'utilizzo dei contratti a progetto e dei rapporti a partita Iva (come l'introduzione del compenso minimo legato ai minimi dei contratti nazionali di lavoro). Vi sono, però, ancora molti problemi irrisolti. In materia di contrasto ai vantaggi di costo dei contratti precari, invece di puntare a ridurre gli oneri sociali del contratto di lavoro a tempo indeterminato, il Governo ha aumentato il costo del lavoro delle forme contrattuali "flessibili", soprattutto per i co.co.pro. e per il popolo delle partite Iva iscritte alla gestione separata Inps.

Altri nodi riguardano gli oneri sociali sui contratti di lavoro, per evitare che l'aumento delle aliquote contributive per i lavoratori a progetto e con partita Iva si traduca in una riduzione del loro reddito netto, la ridefinita indennità di disoccupazione ("Assicurazione sociale per l'impiego", Aspi) per coprire l'insieme dei lavoratori, compresi i parasubordinati, il buco di copertura reddituale per i lavoratori e le lavoratrici 60enni dopo l'eliminazione dell'indennità di mobilità, data la durata massima dell'Aspi di 18 mesi, la cancellazione delle pensioni di anzianità e l'innalzamento dell'età di pensionamento, la contribuzione figurativa dei contratti stagionali, la durata del contratto a tempo determinato senza causali e le politiche attive del lavoro, dei servizi per l'impiego e della formazione.

Quale futuro per la FIAT di Cassino?

Per lo stabilimento FIAT di Cassino non c'è ancora un piano, nessuna certezza, nessuna comunicazione ufficiale. Se non si indicano nuovi modelli, tempi e siti dove produrli, la situazione non potrà che peggiorare. Ne parliamo con Guerino Ventre, Rsu Fiom, Fiat Cassino.

Qual è la situazione attuale degli operai FIAT di Cassino?

Attualmente lavoriamo 3 giorni alla settimana. Negli ultimi mesi, inoltre, sono stati disposti periodi di cigs (cassa integrazione straordinaria) durati anche due settimane e durante il periodo natalizio lo stabilimento è rimasto chiuso dal 21 dicembre al 7 gennaio.

Cosa si prospetta per il 2013?

In mancanza di nuovi modelli, al momento non previsti, il 2013 sarà un anno drammatico per tutti i lavoratori FIAT e per tutte le realtà che vivono delle commesse FIAT. Sarà un anno difficile anche per il territorio del Cassinate.

Perché la Fiom non può più dialogare con l'azienda?

La Fiom non ha sottoscritto l'accordo di Pomigliano del 2010 che prevedeva la nascita di Fabbrica Italia. Non avendo aderito, è stata cacciata da tutti gli stabilimenti FIAT. Per questo motivo, nonostante rappresenti il primo Sindacato in Italia per numero di iscritti nel settore metalmeccanico, si ritrova nella impossibilità di tutelare i diritti dei propri iscritti.

È cambiato qualcosa nel dialogo con l'azienda da quando FIAT è uscita da Confindustria?

Per quanto riguarda la Fiom, è cambiato tutto. Non essendo attualmente riconosciuti dall'azienda, con la stessa non abbiamo alcun dialogo.

Cosa chiedono gli operai FIAT al Governo e alla politica?

Quando l'attuale Presidente del Consiglio Monti si insediò a Palazzo Chigi, nella sua relazione programmatica parlò, fra gli altri temi, di crescita ed equità. I lavoratori italiani non hanno goduto né di crescita, né di equità. Al nuovo Governo, e alle forze politiche che lo sosterranno, chiediamo sicuramente di abbassare la pressione fiscale, di reperire fondi per la crescita e di fare in modo che a pagare non siano sempre gli stessi. Ovviamente, esistono tante altre materie da affrontare, a cominciare dalla legge sulla rappresentanza, la riforma del sistema pensionistico ed una legge autorevole sui lavori usuranti.

Com'è cambiata la vita delle famiglie degli operai FIAT che passano più tempo in cassa integrazione che in fabbrica?

Per capire com'è cambiata la nostra vita, bisognerebbe provare a vivere questa situazione di continua incertezza. È sicuramente frustrante non sapere cosa ti riserva, non il futuro, ma il domani stesso. Viviamo nell'attesa continua che qualcuno ci fornisca elementi per sperare che questo stabilimento abbia un futuro e che assicuri lavoro a noi e alle generazioni future.

di Alessia Petrilli

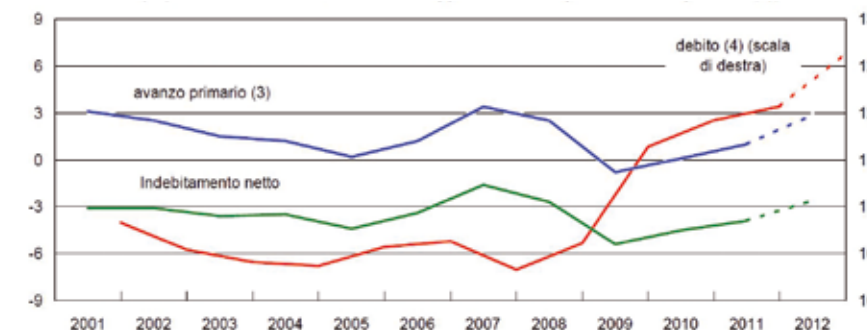
Pubbliche Relazioni e Ufficio Stampa SocialNews

Il Partito Democratico si impegna anche a correggere gli errori compiuti nell'intervento sul sistema pensionistico: si tratta di scelte inopportune e decisioni adottate senza il necessario, preliminare confronto con i lavoratori. Occorre correggere le insostenibili condizioni degli "esodati", restituendo certezza della tutela dei diritti per migliaia di lavoratori e lavoratrici rimasti senza stipendio e senza pensione. Nella prossima legislatura andrà anche affrontata la differenziazione dei requisiti di accesso al pensionamento per lavoratori e lavoratrici impegnati in attività usuranti. Chi ha svolto per 40 anni lavoro d'ufficio non può essere trattato come chi è stato per un lungo periodo alla catena di montaggio. Decisiva sarà l'approvazione di uno Statuto del Lavoro autonomo e professionale, rivolto alla promozione, alla valorizzazione ed all'estensione delle tutele sociali di una realtà di grande rilievo per il sistema economico e l'occupazione. È sotto gli occhi di tutti l'urgenza di un Piano nazionale per il lavoro giovanile e femminile, che avvii progetti di lavoro, realizzati da soggetti, locali o nazionali, pubblici o dell'area del volontariato e del terzo settore, per la tutela ambientale, la cura del territorio, la promozione di altre attività di pubblico interesse. I progetti, finanziati da fondi strutturali europei, impiegherebbero giovani inoccupati e disoccupati per periodi limitati, a rotazione, per un compenso mensile analogo al trattamento di disoccupazione.

Per quanto riguarda le relazioni industriali, rimane aperta la questione della misurazione della rappresentatività delle organizzazioni, dei criteri della rappresentanza e dell'esercizio della democrazia sindacale. Il documento unitario di Cgil, Cisl e Uil del maggio 2008 può ancora costituire la base per un'intesa di carattere generale fondata sull'equilibrio tra la responsabilità negoziale dell'organizzazione sindacale e la partecipazione degli iscritti e di tutti i lavoratori e lavoratrici alla validazione degli accordi e dei contratti. Anche sul tema della democrazia economica occorre progredire in un concreto coinvolgimento dei lavoratori e delle lavoratrici nelle scelte strategiche delle imprese.

In uno scenario politico europeo e nazionale in evoluzione, bisogna ritrovare la capacità di rispondere efficacemente alle domande di benessere sociale dei cittadini. Al centro dell'agenda ci deve essere il lavoro subordinato in tutte le sue forme, esplicite o coperte da contratto a progetto o partita Iva. Assieme a questo, il lavoro autonomo, il lavoro professionale, il lavoro dell'imprenditore datore di lavoro: insieme costituiscono un blocco sociale eterogeneo e dinamico, una soggettività politica del lavoro. Non bisogna rassegnarsi al declino del lavoro, ma costruire un'alleanza tra lavoratori, quali portatori di idee e istanze comuni. Perché, come affermava Keynes, "Presto o tardi sono le idee, non gli interessi costituiti, che sono pericolose, sia nel bene, sia nel male".

INDEBITAMENTO NETTO, AVANZO PRIMARIO E DEBITO DELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE (1)
(In percentuale del PIL; le linee tratteggiate indicano gli obiettivi del governo (2))



Fonte: L'economia italiana in breve BANCA D'ITALIA

(1) I dati sono conformi al SEC95. (2) Fonte: Nota di aggiornamento del Documento di economia e finanza (settembre 2012). (3) Saldo complessivo al netto degli interessi. (4) Calcolato in coerenza con il Regolamento UE n. 3605/93.

Silvano Moffa

Presidente della Commissione Lavoro della Camera dei Deputati

Alcune luci e molte ombre

È evidente che il funzionamento del nostro mercato del lavoro risente degli elementi distorsivi di carattere burocratico e normativo.



La situazione occupazionale italiana appare complessa e difficile, conseguenza di una crisi economica di livello globale senza precedenti che ha colpito, in particolare, i Paesi dell'Eurozona. In questa situazione, ogni Stato membro ha tentato di fornire risposte adottando politiche congiunturali in diversi campi, pur in un quadro unitario di tendenze normative comunitarie, nell'ottica, innanzitutto, di sanare i bilanci e, successivamente, rilanciare la produttività e l'occupazione. L'impegno dell'Italia è stato forte

e ha consentito di scongiurare i rischi di una degenerazione della crisi, pur a fronte di evidenti sacrifici posti a carico della collettività in termini di un minor impegno della spesa pubblica in vari settori. Uno di questi è stato il mercato del lavoro. Nell'affrontare la riforma, si è discusso a lungo di flessibilità, in entrata e in uscita. Nel nostro Paese, è innegabile che la disciplina del contratto a tempo indeterminato si configuri in termini assai rigidi, soprattutto per quanto attiene alla risoluzione del rapporto di lavoro, sebbene talune modifiche positive in materia siano state introdotte. Ritengo, infatti, che alcuni fenomeni distorsivi del mercato del lavoro - tra i quali, ad esempio, la tendenza spiccata ad una precarizzazione dei rapporti - o alcune caratteristiche peculiari del tessuto imprenditoriale italiano, come il micro-dimensionamento delle aziende, trovino spiegazione, almeno in parte, proprio nella riluttanza degli imprenditori ad assumere i rischi connessi agli elevati costi di uscita dai contratti a tempo indeterminato.

Alla luce di tutto ciò, non si poteva non auspicare una tendenza normativa nel segno di un'attenuazione della rigidità in uscita dai contratti a tempo indeterminato, accompagnata da un'apertura della contrattazione a livello decentrato o aziendale e controbilanciata dal contrasto alla precarizzazione dei rapporti di lavoro (che non deve tradursi, tuttavia, in una limitazione degli strumenti di flessibilità per le aziende), nell'ambito della realizzazione di un mercato del lavoro bilanciato ed equilibrato, assistito da adeguati strumenti di sostegno al reddito.

La recente riforma del mercato del lavoro, fortemente voluta dal Governo Monti, ha acceso i riflettori su questi temi, con alcune luci e molte ombre. Prima di esprimere un giudizio definitivo sulla riforma, tuttavia, è bene ricordare che la stessa legge di riforma ha previsto l'avvio di un attivo monitoraggio volto ad individuare soluzioni tese ad un costante miglioramento della normativa.

Occorre ora implementare la successiva fase politica - assolutamente necessaria - dedicata allo sviluppo economico, al fine di porre le basi per una ripresa delle attività produttive e dei livelli occupazionali. Il ritorno ad un normale funzionamento del mercato del lavoro potrebbe essere garantito da una generale ripresa dell'economia, da favorire anche attraverso politiche comuni in campo finanziario e sociale. Alcune analisi sul fenomeno e possibili soluzioni sono state, peraltro, condensate in un documento conclusivo che l'XI Commissione (Lavoro) della

Camera, che ho l'onore di presiedere, ha approvato a conclusione di un'importante indagine conoscitiva sul mercato del lavoro tra dinamiche di accesso e fattori di sviluppo. Invito tutti i lettori a consultarla (è disponibile anche sul sito Internet della Camera) per acquisire preziosi elementi informativi sul tema. Facendo riferimento alle attuali norme, ritengo che nessuna fattispecie normativa potrebbe di per sé causare effetti disincentivanti sulle imprese, laddove vi fossero le condizioni economiche e sociali favorevoli al loro sviluppo. È evidente, però, che il funzionamento del nostro mercato del lavoro risente degli elementi distorsivi di carattere burocratico e normativo riguardanti, in particolare, il funzionamento dei centri per l'impiego, la forte precarizzazione dei rapporti di lavoro, l'assenza di un regime universale di ammortizzatori sociali. Nel nostro Paese, il fenomeno della disoccupazione, soprattutto giovanile, ha raggiunto vaste proporzioni, con preoccupanti ricadute socio-culturali. Appaiono sempre più necessarie politiche attive del lavoro che sappiano spezzare il dualismo presente nel mercato del lavoro, garantendo ai giovani l'opportunità non solo di trovare lavoro, ma di crescere a livello professionale, nell'ambito di un percorso lavorativo più stabile e continuo, anche in prospettiva della maturazione di adeguate prestazioni previdenziali.

In Commissione Lavoro è stato più volte affrontato il tema dell'incremento del numero dei giovani esclusi dal circuito di formazione-lavoro. Mi riferisco ai cosiddetti NEET, coloro i quali, nella fascia di età compresa tra i 15 ed i 29 anni, non lavorano, non cercano lavoro e non frequentano alcun corso di istruzione o formazione. È importante fornire a questi giovani la speranza di un mutamento della loro condizione attraverso la predisposizione di misure con le quali provvedere alla messa a punto di un sistema di educazione, formazione professionale, orientamento e collocamento capace di preparare concretamente il giovane al mondo professionale, favorendo l'incontro tra offerta di lavoro e bisogni reali del mondo produttivo.

In quest'ottica formativa, giudico importante valorizzare forme di accesso al mercato del lavoro quali l'apprendistato e gli strumenti contrattuali più stabili, prevedendo, per le ipotesi di temporanea uscita dal lavoro, interventi di sostegno al reddito più estesi e accompagnati da idonei processi di riqualificazione professionale, alla stregua di quanto già si prevede - anche se in forma solo abbozzata e tutta da verificare al termine del monitoraggio a cui ho fatto riferimento prima - nella legge di riforma del mercato del lavoro a più riprese richiamata. A tale proposito, rispetto alla riforma, si è avvertita l'esigenza di prevedere ulteriori interventi migliorativi, d'intesa tra Parlamento e Governo, inseriti nel decreto-legge cosiddetto "Sviluppo". In questa legislatura che volge al termine, la Commissione Lavoro, in una visione di insieme del mercato del lavoro, si è impegnata molto su più fronti, come, ad esempio, lo studio di soluzioni normative necessarie alla questione dei cosiddetti "esodati", la totalizzazione dei contributi previdenziali, le ricongiunzioni onerose, il riassetto degli enti previdenziali, il sostegno dell'imprenditoria e dell'occupazione giovanile e femminile. Si è tentato di portare avanti un'azione a tutela dei diritti dei lavoratori, pur nella consapevolezza che qualsiasi iniziativa parlamentare ha dovuto fare i conti con risorse finanziarie limitate.

Irene Tinagli

Docente all'Università Carlos III di Madrid. Consulente del Dipartimento Affari Economici e Sociali dell'ONU e della Commissione Europea

Diversità è anche crescita economica

In Italia sono rarissime le politiche e le iniziative, di Governi e sindacati, dedicate all'abbattimento delle discriminazioni ed alla valorizzazione delle diversità nei luoghi di lavoro.



Nel dibattito pubblico, quando si discute di "lavoro", si tende a parlare solo dell'inizio o della fine di un rapporto di lavoro. Ma le questioni legate al tema non si esauriscono certo lì. I luoghi di lavoro rappresentano comunità le quali, in qualche modo, rispecchiano le società in cui sono inserite. Ne assorbono la cultura, gli atteggiamenti. Spesso, ne amplificano pregi e difetti.

Possono essere luoghi di grande stimolo, di solidarietà, di entusiasmo. Ma possono anche essere luoghi di emarginazione, nepotismi, opacità. Possono essere fonti di grande soddisfazione o di grande frustrazione. Anche di discriminazione, a volte persino inconsapevole.

Ne sanno qualcosa milioni di donne (e di giovani), spesso tagliate fuori da importanti processi decisionali e da opportunità di formazione, crescita, supporto. E ne sanno qualcosa tutti i lavoratori stranieri, magari con culture e religioni diverse, così come gay e lesbiche, spesso costretti a nascondersi, a mettere in ombra per la maggior parte del giorno la loro identità ed i loro affetti più profondi. Lavorare in contesti di questo genere mina non solo il benessere psicofisico del lavoratore, ma anche la sua produttività, come dimostrano ormai da anni molti studi.

Eppure, in Italia sono rarissime le politiche e le iniziative, di Governi e sindacati, dedicate all'abbattimento delle discriminazioni ed alla valorizzazione delle diversità nei luoghi di lavoro. Questi temi sono stati considerati sempre secondari, quasi accessori rispetto ai grandi temi sociali come la contrattazione collettiva o la cassa integrazione, forse perché più attinenti alla sfera dei diritti civili, e quindi degli individui, che alla lotta di classe. Ma il mondo è cambiato enormemente dal dopoguerra ad oggi. Sono cambiati i modi di lavorare, i settori in cui operiamo, così come sono cambiati i profili e le aspirazioni di milioni di persone le quali, legittimamente, cercano nel lavoro non solo una fonte di sostentamento, ma anche un'opportunità per crescere, realizzarsi ed essere se stessi. Non riconoscere questa evoluzione significa restare fuori dal mondo.

Nonostante i gravi ritardi, nel nostro Paese qualcosa sta cambiando. E il cambiamento sta partendo non tanto da istituzioni o sindacati, ma dalle associazioni e dalle imprese stesse, le quali si rendono conto di quanto sia importante creare un ambiente di lavoro aperto, inclusivo, rispettoso e stimolante.

Un esempio interessante è Parks, un'associazione di imprese nata con l'obiettivo di supportare le aziende nell'individuazione di percorsi ed iniziative a sostegno dell'inclusione e della valorizzazione delle diversità tra i lavoratori. Un'associazione nata e operante in Italia, ma che, nei primi mesi di attività, aveva tra i propri associati e sponsor soltanto aziende straniere con stabilimenti nel nostro paese: Ikea, Johnson & Johnson, City, Roche, Lilly ed altre ancora.

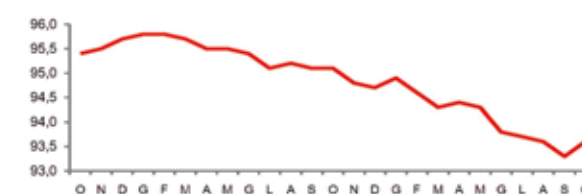
C'è voluto un po' di tempo per attrarre aziende italiane ad unirsi ad un'associazione che affronta non solo il tema dell'integrazione delle donne sui luoghi di lavoro, ma anche di altri

tipi di diversità, con attenzione particolare a quella omosessuale, tema ancora molto delicato in Italia. Ad oggi, Parks conta tre aziende italiane: Telecom (la prima italiana da associarsi), Il Saggiatore ed il Gruppo Consoft.

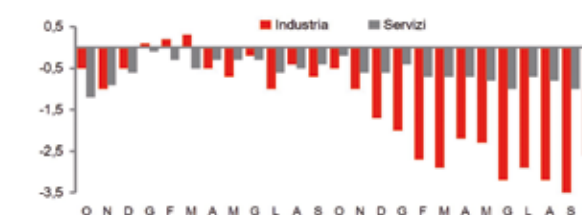
Si tratta certamente di un buon segnale, ma è innegabile che, per la maggior parte delle aziende italiane, il percorso sia ancora lungo. Sarebbe importante che nel nostro Paese si cominciasse a parlare di più non solo di assunzioni e licenziamenti, ma anche di qualità degli ambienti di lavoro, inclusione, rispetto e valorizzazione delle diversità. Dopo anni di demagogie machiste e razziste, il riscatto morale e civile del Paese a cui tanto aneliamo passa anche di lì.

FONTE: www.italiafutura.it

OCCUPAZIONE AL NETTO CIG NELLE GRANDI IMPRESE
Ottobre 2010-Ottobre 2012, indice destagionalizzato (base 2005=100)



OCCUPAZIONE AL NETTO CIG NELLE GRANDI IMPRESE
DELL'INDUSTRIA E DEI SERVIZI
Ottobre 2010 - Ottobre 2012, indici grezzi, variazioni percentuali sullo stesso mese dell'anno precedente



RETRIBUZIONE PER DIPENDENTE NELLE GRANDI
IMPRESE DELL'INDUSTRIA E DEI SERVIZI
Ottobre 2010 - Ottobre 2012, indici grezzi, variazioni percentuali sullo stesso mese dell'anno precedente



Fonte: Istat

Marina Brollo

Professore ordinario di Diritto del Lavoro presso la Facoltà di Economia dell'Università degli Studi di Udine

Dopo la riforma

In linea di massima, la legge n. 92 rappresenta una riforma "a doppia anima", riconducibile al modello europeo della flexicurity, ma declinato "all'italiana".

Il mercato del lavoro, al tempo della grande crisi, sta "cambiando pelle", sul lato sia della domanda, sia dell'offerta di lavoro, anche per ragioni demografiche e di migrazione. Il mercato sta, inoltre, modificando le "misure" geo-politiche, con il superamento dei confini tradizionali ed una dimensione, per un verso, allargata all'Unione Europea ed oltre, per altro verso, allungata sul localismo regionale, in entrambi i casi con connessioni complesse. Il mercato del lavoro, e con esso i correlati diritti dei lavoratori, sono, pertanto, entrati in una fase di transizione verso una post-modernità, tuttora imprecisa ed ambigua, in cui convivono aspetti del passato ed innovazioni, concetti, interessi e persino linguaggi diversi rispetto a prima, tutti con una chiara tendenza ad assumere un carattere dinamico, variegato e composito.

In questo contesto, le riforme del lavoro dell'ultimo decennio se, per un verso, hanno facilitato l'accesso al mercato del lavoro in casi e modi non standard (anche regolarizzando il sommerso), nonostante la crescita fiacca della produttività, per l'altro – anche perché squilibrate sulle flessibilità "in entrata" – hanno alimentato il fenomeno del dualismo fra lavoratori tipici protetti ed atipici non protetti, con segmentazioni inefficienti ed inique, con il rischio di intrappolare i lavoratori più deboli e vulnerabili nel perverso circuito di una flessibilità prolungata che diventa precarietà e spesso povertà (le statistiche rilevano un preoccupante aumento dei c.d. working poor).

Da qui l'esigenza di nuove regole di protezione, a garanzia della tradizionale "debolezza negoziale" delle persone che lavorano, della libera iniziativa degli operatori, della concorrenza/competizione fra imprese sul mercato globale e della loro attrattività rispetto a possibili investitori esteri.

In questo scenario, la riforma Fornero coltiva l'idea di ricercare un equilibrio sostenibile fra adattabilità/flessibilità a favore delle imprese e tutele/sicurezze a vantaggio dei lavoratori. La legge n. 92 del 2012 rappresenta una riforma del mercato del lavoro in larga misura di tipo verticale e statale, ma con una "mission" di stampo europeo. In estrema sintesi, è una riforma ricca di ambizioni e di aspettative salvifiche, ma anche di contraddizioni, alcune figlie del carattere compromissorio di al-

cune scelte politiche, e soprattutto povera di risorse (con il noto refrain del "costo zero"). Appare certo che non basteranno le prime per attuare efficaci politiche di "riduzione permanente del tasso di disoccupazione" o, addirittura, "di crescita sociale ed economica" come recita l'articolo di apertura coltivando la speranza che il diritto possa farsi autore del cambiamento in positivo del mercato. In ogni caso, come opportunamente prevede la stessa 92, l'applicazione delle innovazioni andrà verificata con un sistema di monitoraggio, anche al fine di correggerle in modo consapevole.

In linea di massima, la legge n. 92 rappresenta una riforma "a doppia anima", riconducibile al modello europeo della flexicurity, ma declinato "all'italiana". Da un lato, prevede un riequilibrio delle regole e delle tutele, nel rapporto di lavoro, delle flessibilità "in entrata" in via di ridimensionamento, anche con un sensibile rialzo dei costi contributivi che aggrava il cuneo fiscale sul costo del lavoro, e delle flessibilità "in uscita" in via di allargamento, specie con la modifica dell'art. 18 St. lav. sottoposto ad un peculiare "sbriciolamento" sulla base dell'illegittimità del licenziamento, il tutto con un dichiarato favor per il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato; dall'altro lato, la novella del 2012 dichiara di voler aumentare la sicurezza economica e professionale dei lavoratori nel mercato del lavoro con una riforma degli ammortizzatori sociali ed un'opera di disboscamiento del sistema della cassa integrazione, entrambe parziali e differite nel tempo, data la scarsità di risorse finanziarie, un passaggio dal sistema assistenzialistico ad un più stringente sistema di workfare, una manutenzione della normativa relativa ai servizi per l'impiego, la formazione professionale e le politiche attive del lavoro, seppur queste ultime necessiterebbero di un massiccio investimento, anche in risorse umane.

Si segnala che la partita di scambio tra i due versanti della flessibilità e il gioco della compensazione tra tutele dal rapporto al mercato del lavoro tendono, in ultima analisi, a restituire al datore poteri di gestione della forza lavoro. Da qui un'ulteriore misura di compensazione sul piano collettivo, espressa dalla promozione di modalità partecipative di relazioni industriali, in chiave europea, per una gestio-

ne collaborativa dei rapporti di lavoro e per migliorare il processo competitivo delle imprese. Nel frattempo, il sistema di relazioni sindacali italiano appare sempre più logorato e frammentato, sì da rendere complicata ed incerta la stessa implementazione della contrattazione "delegata" prevista dalla riforma Fornero, specie in tema di flessibilità in entrata.

La novella coltiva, inoltre, la trasformazione dei soggetti e dei protagonisti del mercato del lavoro, con una commistione sempre più intensa tra pubblico e privato, una ri-organizzazione dei poteri ed un intreccio di competenze, con ruoli distinti e necessari, ma non sempre sincronizzati. Si ricorda, poi, che il restyling del mercato del lavoro ha scontato, e sconterà in misura sempre maggiore, la forte influenza delle novelle sul sistema previdenziale maturate all'insegna del riequilibrio dei conti e dell'emergenza demografica. La riforma delle pensioni, in particolare, esercita ricadute in termini sia di rilevanza e continuità della retribuzione dell'intero percorso lavorativo, sia di allungamento del ciclo di vita lavorativa della persona dovuto all'innalzamento dell'età pensionabile del lavoratore, in entrambi i casi con scarsi effetti benefici per il dinamismo del mercato del lavoro.

In tale scenario, il rischio è che al primo posto dell'agenda politica sveti come vera e propria emergenza non tanto il problema dell'aumento dell'occupazione (specie dei giovani e delle donne) o della sua precarietà, quanto – come in un gioco di specchi – il suo rovescio, la diminuzione della dis-occupazione, specie dei lavoratori che hanno superato l'età di mezzo.

Va, infine, rilevato che il diritto del mercato del lavoro postmoderno presenta una peculiare caratteristica, segno dei tempi: l'incertezza e l'instabilità della normativa, quindi delle regole, che spesso travalicano i limiti fisiologici del diritto e della controversa materia, diventando una condizione permanente, congiunta con un'attesa, a volte vana, dell'applicazione pratica delle norme scritte sulla carta. Le riforme del mercato del lavoro succedutesi nel corso dell'ultimo decennio, specie le ultime due corpose leggi "d'autore" (Biagi e Fornero), costituiscono non solo un work in progress per approssimazioni successive, ma un vero e proprio prodotto giuridico "incompiuto".

Il cantiere delle riforme resta quindi

aperto: una parte importante dei provvedimenti rimane in stand-by perché necessaria, per la sua concreta attuazione, di leggi regionali (e di correlati atti normativi sub-legislativi), di decreti (spesso interministeriali) e/o di accordi sindacali (interconfederali, nazionali, di secondo livello o di prossimità). Un'altra parte delle misure è provvisoria, per cui bisogna attendere lo scorrere del tempo per la stessa validità iniziale o per l'eventuale proroga. Ulteriori innovazioni sono, invece, soggette alle incerte regole del diritto transitorio, spesso in assenza di norme specifiche, senza contare che la tecnica legislativa appare, in alcuni punti, approssimativa ed imprecisa,

con inevitabili (e costosi) rimbalzi, "lunghi" e defatiganti, nelle aule giudiziarie. In ogni caso, se è vero che l'incompiutezza costituisce il meccanismo che mette in moto la fantasia, è altrettanto vero che essa ha alimentato, negli ambienti giuridici e degli operatori economici, un clima di incertezza (se non di vero e proprio caos) su regole, tempi, costi che spesso travalica i margini di tollerabilità a scapito del valore della certezza del diritto determinando, in ultima battuta, una scarsa effettività delle previsioni.

A conti fatti, se risulta difficile elaborare previsioni sul senso e l'impatto effettivo delle innovazioni della legge n. 92 del

2012, dentro e oltre la crisi, appare facile scommettere sul ruolo decisivo dei giuristi pratici, a partire dai giudici, cui è affidato l'impegnativo compito di applicare in modo certo e prevedibile le regole del nuovo mercato del lavoro. Ma questo richiederà tutto il lungo tempo necessario per far maturare orientamenti giurisprudenziali consolidati, a dispetto dell'urgenza della crisi. Così come si può agevolmente prevedere una prima risposta giurisprudenziale di "resistenza", specie rispetto alle innovazioni caratterizzate da approssimazione tecnica o conflitti di competenza, effetto, sicuramente, non auspicato dal legislatore.

Il lavoro nobilita l'uomo

Lo sciopero, ricordato all'articolo 40, gode dello status di diritto costituzionale. I lavoratori possono così far sentire la propria voce, il proprio malcontento, l'esigenza di tutelare i propri diritti.

Il primo articolo della Costituzione italiana cita la parola "lavoro", intendendo con ciò che la nostra forma di governo è una Repubblica democratica basata sull'individuo il quale si distingue per il suo impegno lavorativo. Continuando a spulciare la Carta fondamentale della nostra Repubblica, arriviamo all'articolo 4: con il suo lavoro materiale o intellettuale, l'uomo contribuisce al progresso sociale e morale del nostro Paese. Gli anziani, in passato, hanno già dimostrato di adempiere a tale dovere civile. Oggi, sono i giovani che devono inserirsi come organo attivo per contribuire alla formazione del benessere sociale. In questo articolo si evince anche il "principio di solidarietà", in base al quale chi ha raggiunto i limiti d'età o possiede delle menomazioni psico-fisiche può avvalersi dell'ausilio di istituti di assistenza e previdenza sociale. Saltando all'articolo 35, troviamo il precetto che sancisce per i lavoratori il "principio di uguaglianza sostanziale", in base al quale si auspica la tutela delle categorie economicamente più deboli (il lavoratore più del datore di lavoro). Le Istituzioni consentono a tutti di raggiungere i più alti livelli professionali avvalendosi delle proprie capacità in un ambito lavorativo a base meritocratica. Il lavoro si divide in "subordinato", quando si svolge alle dipendenze di un datore di lavoro ed "autonomo", quello dei liberi professionisti. Oggi, però, nel palinsesto lavorativo si inserisce in modo dirompente il "lavoro atipico". Si attua quando le persone stabiliscono rapporti di collaborazione temporanea con le aziende (contratto a tempo determinato, lavoro stagionale, part-time). Questa nuova formula sta sostituendo il contratto a tempo indeterminato e l'assunzione dopo un periodo di praticantato. Anche a livello internazionale il lavoro viene tutelato con la formazione di organizzazioni che patrocinano idonee condizioni lavorative, libertà sindacali e sicurezza sui luoghi di lavoro. L'articolo 36 conferisce al lavoratore una retribuzione corrispondente al lavoro svolto in modo da assicurare alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa. Vengono poi sanciti altri diritti, quali il limite delle 40 ore settimanali, il riposo nel week-end, le ferie annuali, la tredicesima mensilità, la liquidazione prima di accedere al sistema pensionistico. L'articolo 37 protegge le categorie deboli, quali donne e minori. Lo Stato deve garantire alla donna lavoratrice le condizioni che le permettano "l'adempimento della sua essenziale funzione familiare", quella di moglie e madre. Si enuncia anche il principio di parità di trattamento retributivo, l'avanzamento nella carriera e la parità di diritti tra uomo e donna. In base alle vigenti norme, si è pensato di introdurre importanti limitazioni nell'impiego di manodopera minorile. Nello specifico, ai datori di lavoro è fatto assoluto divieto di adibire i minori per lo svolgimento di lavori pericolosi e dannosi per la loro salute (es., il lavoro nelle miniere). Tuttavia, a dispetto di tutta la legislazione in materia, soprattutto nel Mezzogiorno il lavoro minorile viene svolto in modo illegale: ciò avviene in oltre il 15% dei casi avendo come riferimento i ragazzi di età compresa tra i dieci ed i quattordici anni. Ciò integra gli estremi dello sfruttamento. Non dimentichiamoci, poi, degli extra-comunitari o di coloro che lavorano in nero e che, a fine mese, non riescono a racimolare neppure una piccola somma di denaro per potersi garantire un alloggio o un pasto a fine giornata. Queste Persone si adattano a vivere in baracche e mangiano alla mensa dei poveri. L'articolo 39 ci ricorda che si è compiuto un grande passo con la nascita dei sindacati. Essi svolgono il compito di disciplinare i vari aspetti del rapporto tra datore e lavoratore e stipulano i contratti collettivi volti a tutelare le categorie professionali. Lo sciopero, ricordato all'articolo 40, gode dello status di diritto costituzionale. I lavoratori possono così far sentire la propria voce, il proprio malcontento, l'esigenza di tutelare i propri diritti.

Nella società odierna, le persone davvero intenzionate a lavorare hanno iniziato ad inventarsi un'occupazione. Hanno messo in pratica l'arte dell'arrangiarsi tipica di noi Italiani. Dopo aver aderito a voucher, alcuni giovani sono diventati guide turistiche sfruttando le conoscenze delle bellezze architettoniche e paesaggistiche delle nostre regioni. I più intraprendenti hanno portato avanti una politica di divulgazione di conoscenze e pratiche culinarie allestendo degli stand enogastronomici nelle feste paesane. Altri hanno riportato in auge le attività lavorative dei propri nonni, come la lavorazione di oggetti in ferro battuto o la tecnica dell'intarsio su legno. Le donne si sono dedicate all'arte del découpage, dell'uncinetto e dei dipinti. Comprendendo che, ormai, per i più è quasi impossibile puntare ad un lavoro fisso statale, giovani e meno giovani hanno ceduto alle parche lusinghe del lavoro a cottimo o a quelle della rappresentanza con un fisso mensile. Il periodo non è, invece, di crisi per gli amanti delle nuove tecnologie: essi lavorano con internet e con specifici software ed hanno ampliato i propri orizzonti con l'introduzione della telefonia mobile. C'è anche chi investe in fonti di energia rinnovabile con la costruzione di impianti eolici: sono le multinazionali estere che danno lavoro a centinaia di persone o il privato cittadino il quale, nel suo piccolo, allestisce sul tetto della propria abitazione l'impianto fotovoltaico.

Oggi la crisi appare sempre più grave e cala i suoi effetti in tutti gli ambiti lavorativi. Chi possiede un posto di lavoro se lo tiene ben stretto, anche perché, a 40 o a 50 anni, risulta difficile reinserirsi nel mercato del lavoro ed ancora più ostico riqualificarsi. Vi è anche chi, per necessità, è costretto a svolgere un doppio lavoro, per lo più dequalificato, come addetto alle pulizie o lavapiatti in grandi alberghi o ristoranti. Il tasto dolente che ci tocca da vicino è la sicurezza sui luoghi di lavoro, la messa in opera di impianti che permettano il "normale" svolgimento lavorativo. I settori che da sempre esigono un pesante tributo in vite umane sono l'edilizia, l'industria metalmeccanica ed i trasporti. Oltre alla casualità ed alla distrazione, il triste bilancio è aggravato dall'incuria. E la disoccupazione, tallone d'Achille dell'economia nazionale, continua a dilagare da Nord a Sud, decretando l'impossibilità per i giovani di inserirsi nel mondo del lavoro.

di Concetta Padula
Collaboratrice di SocialNews

Riccardo Del Punta

Professore ordinario di Diritto del Lavoro - Università di Firenze

La flessibilità "in uscita"

L'art. 18 porta i segni visibili dei faticosi compromessi politico-sindacali che ne hanno accompagnato l'approvazione e che hanno immesso nel testo una serie di complicazioni e criticità tecniche, discendenti tutte dalla complessità del nuovo regime sanzionatorio.

Se non, necessariamente, quello più importante, la riforma della flessibilità "in uscita", e in specie del notissimo art. 18 dello Statuto dei diritti dei lavoratori, è stato certamente il capitolo più discusso e politicamente impegnativo della Riforma Fornero del mercato del lavoro, adottata con legge n. 92 del 2012 nel pieno della stagione del Governo tecnico che sta per esaurirsi. Era scritto, d'altra parte, che l'art. 18 avrebbe catalizzato il massimo dell'attenzione mediatico-politica, ove si consideri quanto tale magico numero fosse divenuto, negli anni, al di là dei suoi pur importanti contenuti, un vero e proprio simbolo di una certa logica protezionistica forte dei diritti dei lavoratori subordinati. Forte al punto da garantire al lavoratore illegittimamente licenziato (e purché dipendente da un datore di lavoro con più di 15 dipendenti a livello comunale o più di 60 a livello nazionale) l'annullamento del licenziamento e la reintegrazione nel posto precedente, nonché il risarcimento pieno dei danni retributivi e contributivi patiti, con l'ulteriore facoltà di rifiutare la reintegrazione e pretendere, in aggiunta ai danni di cui sopra, un'indennità pari a 15 mensilità di retribuzione.

Non v'è dubbio che questa disciplina fosse particolarmente rigida, alla luce degli standard correnti nei principali Paesi europei, i quali, di solito – e sia pure con meccanismi diversi da Nazione a Nazione – riservano la reintegrazione alle ipotesi più gravi di licenziamento illegittimo e si limitano ad assegnare al lavoratore, nelle maggior parte dei casi, una compensazione economica. Ciò ha gettato l'art. 18 nel cuore della volontà riformatrice di un Governo tecnico costretto a fronteggiare una delicatissima situazione finanziaria ed a venire incontro alle attese delle istituzioni europee e dei mercati finanziari per interventi che non si limitassero alla pur prioritaria esigenza di riassetto dei conti pubblici (v. la riforma pensionistica), ma che aggredissero anche alcuni nodi strutturali di mercati cruciali come quello del lavoro.

In realtà, il disegno del Governo è andato oltre, nella misura in cui ha cercato di fare di necessità virtù, ossia di inserire la riforma della flessibilità in uscita in un intervento di più ampio e

strategico respiro, mirante a reindirizzare la domanda di lavoro verso il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, e dunque a contrastare la tendenza, manifestatasi soprattutto da quando si è fatta sentire la morsa della recessione globale, alla proliferazione dei lavori flessibili e precari in rapporto al totale della forza lavoro. La maggiore flessibilità in uscita nei cd. contratti standard si è così combinata con l'adozione di misure di restrizione e di disincentivo nei riguardi dei contratti flessibili, in specie autonomi, quali le collaborazioni a progetto, le partite IVA, le associazioni in partecipazione. Misto, per un verso di liberalizzazione e per un altro di restrizione, è stato, invece, l'intervento sul contratto a termine. Dirà l'esperienza applicativa (ed un monitoraggio ufficiale dei risultati della riforma previsto dallo stesso Governo) se sono stati toccati i tasti giusti o si renderanno necessarie misure correttive. Tornando all'art. 18, esso porta i segni visibili dei faticosi compromessi politico-sindacali che ne hanno accompagnato l'approvazione e che hanno immesso nel testo una serie di complicazioni e criticità tecniche, tutte discendenti dalla complessità del nuovo regime sanzionatorio. Mentre, in precedenza, quali che fossero la natura e la gravità del vizio riscontrato nel licenziamento (non giustificato, discriminatorio, ovvero soltanto irregolare sotto il profilo formale o procedurale), il regime applicabile era il medesimo, adesso un licenziamento illegittimo può dar luogo, a seconda dei casi, a quattro tipologie diverse, due delle quali non prevedono più la reintegrazione nel posto di lavoro.

Nel dettaglio, il trattamento del vecchio art. 18 è ancora garantito nelle ipotesi più gravi di licenziamento viziato, in particolare nel caso di licenziamenti per i quali sia accertata la natura discriminatoria (in quanto determinati da ragioni di genere, politiche, sindacali, religiose, etniche, ecc.) e di altri ad essi assimilabili, come quelli disposti in pendenza di maternità. Per i licenziamenti soltanto ingiustificati, invece, le cui ragioni (di carattere disciplinare od economico) siano state trovate inconsistenti o non veritiere da un giudice – i quali assorbono la maggior parte del

contenzioso in materia – la nuova norma prefigura due distinti regimi: per i licenziamenti più gravemente abusivi e ingiustificati, sono ancora previsti la reintegrazione nel posto di lavoro ed il risarcimento dei danni patiti dal lavoratore a causa dell'estromissione dall'azienda, ma (ed è novità non da poco) entro un massimale di 12 mensilità per i danni retributivi; di contro, in tutte le altre ipotesi di licenziamento non giustificato, non potrà più essere accordata la reintegrazione, ma soltanto un'indennità risarcitoria onnicomprensiva, modulata tra 12 e 24 mensilità a seconda di vari criteri, tra i quali, soprattutto, l'anzianità di servizio del lavoratore. Ed è proprio nella previsione di quest'ultima tutela che si è consumato lo stacco rispetto al regime precedente.

Le ipotesi nelle quali continua a trovare applicazione la reintegrazione, sebbene con conseguenze economiche attenuate, sono state individuate in positivo dalla legge allo scopo di limitare la discrezionalità del giudice a tale riguardo: per i licenziamenti disciplinari, trattasi dei casi nei quali il fatto contestato al lavoratore sia risultato insussistente nel processo o, per esso, il contratto collettivo prevedesse soltanto una sanzione minore; del pari, quanto ai licenziamenti economici, la reintegrazione potrà essere disposta soltanto nel caso in cui sia emersa la manifesta insussistenza (una formula molto controversa) della ragione produttiva od organizzativa adottata dal datore di lavoro a motivo del licenziamento. In ogni altro caso, come già detto, dovrebbe trovare spazio soltanto una sanzione di tipo economico.

Ebbene, già nei primi casi giudiziari assoggettati al nuovo art. 18 (che vale soltanto per i licenziamenti intimati dal 18 luglio 2012), e in generale nei primi commenti (per lo più critici), si è profilato un "tiro alla fune" interpretativo tra coloro i quali cercano di leggere in modo ampio le ipotesi in cui è ancora prevista la reintegrazione (e che, di solito, portano a sostegno i principi costituzionali), svuotando così la portata della riforma, e coloro i quali, invece, ritengono che nel nuovo sistema la tutela normale dovrebbe essere quella economica, che comunque garantisce al lavoratore un risarcimento

di una certa consistenza. Certo è che, sin quando non si giungerà a linee di interpretazione abbastanza condivise a livello nazionale, l'incertezza sulle conseguenze della normativa sarà dannosa per tutti gli operatori.

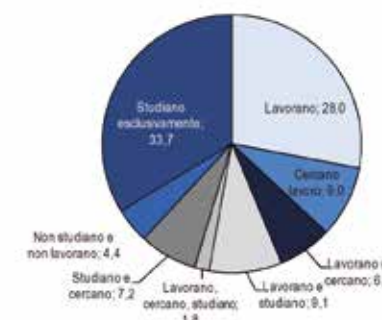
La riforma prevede, infine, un trattamento più blando per i casi nei quali il licenziamento sia viziato soltanto per ragioni di forma (con l'eccezione del licenziamento comunicato in forma orale, sanzionato con la reintegrazione piena) o di procedura, che consiste nel riconoscimento al lavoratore di un'indennità risarcitoria ridotta, tra 6 e 12 mensilità; ferma la facoltà del lavoratore di sostenere che il licenziamento è ingiustificato anche dal punto di vista sostanziale.

Una riforma, quindi, problematica e controversa, che non ha toccato – merita precisare – i presupposti in presenza dei quali un licenziamento può considerarsi giustificato (i concetti, insomma, di "giustificato motivo" e "giusta causa"), bensì le conseguenze giudiziarie di tale difetto di giustificazione, secondo due essenziali linee di fondo: ridimensionamento della tutela reintegratoria a vantaggio di quella economica e previsione di tetti di risarcimento miranti a contenere, per il datore di lavoro, il costo massimo del licenziamento illegittimo (il quale, nella vigenza della vecchia disciplina, poteva schizzare, complice la lunga durata dei processi, a livelli assurdi).

Alla riuscita del disegno dovrebbe altresì soccorrere un'auspicabile minore durata dei procedimenti giudiziari, in vista della quale la legge n. 92/2012 ha introdotto un rito processuale speciale, peraltro fatto oggetto, come l'art. 18, di debordanti critiche. Tra le pieghe della legge, comunque, si intravede con nettezza il prosaico intento di evitare il più possibile i processi, promuovendo la conclusione di accordi transattivi, posto che, se le parti sanno prima che cosa, come massimo, possono ottenere (il lavoratore) o rischiare (il datore di lavoro), può accadere che entrambe trovino conveniente una composizione della lite su basi economiche.

Una riforma, per concludere, dall'ancora incerto destino applicativo, le cui positive note di novità potrebbero finire con l'essere soverchiate dalle incertezze di cui è foriera una norma eccessivamente compromissoria, che sarà certamente sottoposta a scrutinio dalla Corte Costituzionale. Ma, qualora il testo uscito dalla Riforma Fornero dovesse rivelarsi poco funzionante o incappasse in incidenti di costituzionalità, il problema di come consegnare un assetto equilibrato della flessibilità "in uscita", depurato dagli eccessi protettivi del vecchio art. 18, resterebbe tutto aperto e da risolvere.

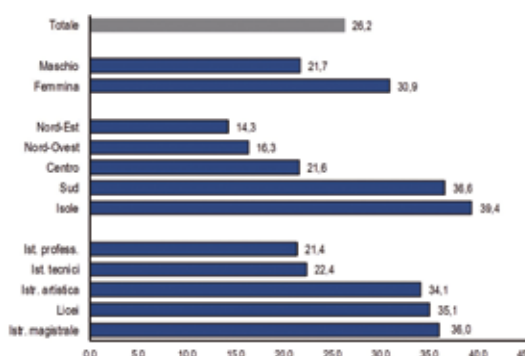
DIPLOMATI DEL 2007 PER CONDIZIONE RISPETTO AL MERCATO DEL LAVORO NEL 2011 COMPOSIZIONE PERCENTUALE



Fonte: Istat

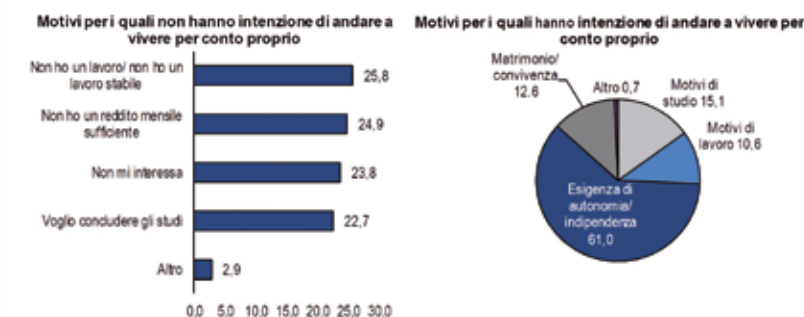
TASSI DI DISOCCUPAZIONE DEI DIPLOMATI DEL 2007, PER SESSO, TIPO DI SCUOLA E RIPARTIZIONE GEOGRAFICA.

Anno 2011, percentuali sul totale di diplomati che lavorano o sono in cerca di occupazione.



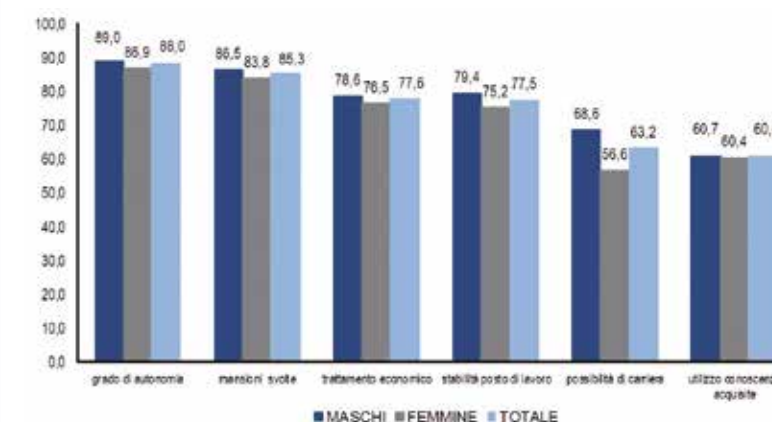
Fonte: Istat

DIPLOMATI DEL 2007 SECONDO LE MOTIVAZIONI PER ANDARE O NON ANDARE A VIVERE PER CONTO PROPRIO



Fonte: Istat

DIPLOMATI DEL 2007 CHE NEL 2011 SVOLGONO UN LAVORO CONTINUATIVO INIZIATO DOPO IL DIPLOMA E SI DICHIARANO MOLTO O ABBASTANZA SODDISFATTI RELATIVAMENTE AD ALCUNI ASPETTI DELL'ATTUALE LAVORO, PER SESSO



Fonte: Istat

Tito Boeri
Professore ordinario all'IGIER Università Bocconi di Milano, Direttore della Fondazione Rodolfo De Benedetti,
Pietro Garibaldi
Professore ordinario di Economia Politica presso l'Università di Torino, direttore del Collegio Carlo Alberto

L'importanza dei giovani

L'unica cosa certa è che il contratto di apprendistato, il veicolo principale per l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro nelle intenzioni del legislatore, non decolla, tant'è che si pensa di cambiargli nome (!)

La riforma del mercato del lavoro è la grande incompiuta del governo Monti. Sulla carta è una legge molto ambiziosa, ma diverse misure sono destinate a dimostrarsi inefficaci e ad aumentare il grado di incertezza. Il tavolo sulla produttività è un'occasione persa per un nuovo patto sociale.

La riforma del mercato del lavoro è la grande incompiuta del governo Monti. Sulla carta la legge 92 (la cosiddetta riforma Fornero) è molto ambiziosa: affronta tutti i principali problemi, dall'entrata nel mercato del lavoro alla cosiddetta "flessibilità in uscita", dal riordino degli ammortizzatori sociali al dualismo fra lavoratori precari e lavoratori assunti con i contratti a tempo indeterminato. Purtroppo, questa ampiezza avviene a scapito della profondità e scontenta tutte le parti in causa.

COSA È STATO FATTO: UNA RIFORMA INCOMPIUTA

Molte misure sono destinate a essere inefficaci e ad aumentare il grado di incertezza sul mercato del lavoro. Anziché ridurre il ruolo dei giudici nel contenzioso, tendono a potenziarlo, come segnalato dalla prima giurisprudenza sulla nuova legge. Aumenta così l'incertezza sui costi dei licenziamenti. Come giustamente dice il ministro, saranno comunque i dati a dirci a breve quanto la riforma abbia cambiato lo status quo. Per il momento, l'unica cosa certa è che il contratto di apprendistato, il veicolo principale per l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro nelle intenzioni del legislatore, non decolla, tant'è che si pensa di cambiargli nome (!). La cosa più grave è che continua a non esserci canale di ingresso verso la stabilità. Ed è significativo il fatto che il Governo Monti nel giorno stesso in cui ha chiesto la fiducia sulla riforma, si sia impegnato a cambiarla. In effetti, la circolare emessa dal ministro Fornero sui contratti a termine una settimana fa è tutt'altro che una semplice interpretazione della riforma. È già una riforma della riforma perché si demanda alla contrattazione la determinazione delle modalità del passaggio da un contratto a tempo determinato all'altro.



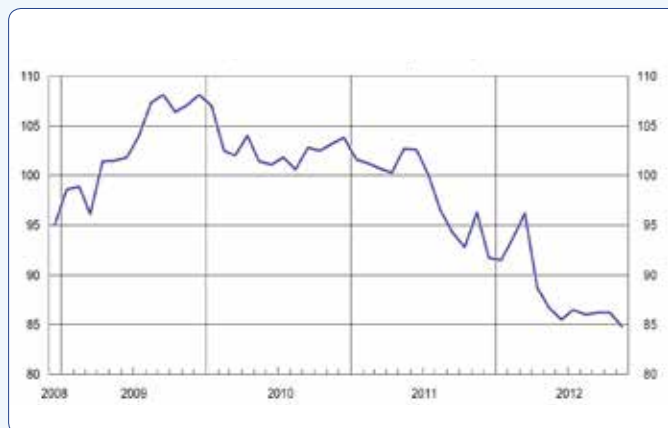
zione della riforma. È già una riforma della riforma perché si demanda alla contrattazione la determinazione delle modalità del passaggio da un contratto a tempo determinato all'altro.

COSA SI POTEVA FARE

Anche il tavolo sulla produttività non sembra avere portato sin qui a risultati di rilievo. Poteva essere l'occasione per un nuovo patto sociale, a vent'anni dallo storico accordo raggiunto da Carlo Azeglio Ciampi in un altro momento di grande difficoltà per il nostro paese. Poteva contemplare una significativa riduzione del cuneo fiscale in cambio di moderazione salariale, che assegnasse più spazio alla cosiddetta contrattazione di secondo livello, e di un blocco dei licenziamenti. Ma si è scelta un'altra strada. E il patto adesso appare molto lontano e, se anche un accordo fosse raggiunto in extremis, rischia di essere di basso profilo. Infine, la riforma delle pensioni ha ignorato il mercato del lavoro nel mezzo di una crisi profonda. Anziché permettere pensionamenti a diverse età con riduzioni attuariali della pensione per chi si ritira prima dalla vita attiva, si è proceduto innalzando bruscamente l'età minima di pensionamento. Abbiamo così avuto il problema degli esodati ed esodandi, che rischia di non essere risolto nemmeno con l'ultimo emendamento alla legge di Stabilità. Il rischio è che il numero di esodandi sia una variabile fuori controllo, che dipenda dalle aspettative sull'azione di Governo. Se imprese e lavoratori si aspettano di essere salvaguardati da provvedimenti ad hoc, il numero di lavoratori esodandi probabilmente aumenterà invece che diminuire. Non si sono neanche aboliti i riconferimenti onerosi, che penalizzano chi cambia lavoro più spesso. È una misura iniqua che colpisce le donne e i giovani.

Tratto da www.lavoce.info
Pubblicato il 13.11.2012

CLIMA DI FIDUCIA DEI CONSUMATORI. (Indice, 2005=100; dati stagionalizzati)



Fonte: L'economia italiana in breve BANCA D'ITALIA
elaborazione su dati Istat.

Pina Lalli
Professore Ordinario Dipartimento di Scienze Politiche e Sociali,
Università Alma Mater Studiorum di Bologna

Vanderbourg

Dal mio piccolo, modesto punto di osservazione guardo talora impotente l'impoverimento progressivo delle risorse che socialmente investiamo nella formazione e quindi nel rinnovamento della nostra comunità.

"L'indigenza umilia, la grandezza ubriaca. Lontano dalle stalle e dalle corti, alla saggezza piace la vita"

Il mio lavoro di docente universitaria mi garantisce il privilegio di incontrare ogni giorno, ogni anno, ogni settimana, decine e decine di giovani studenti, dotati di aspirazioni ed atteggiamenti diversi, il più delle volte accomunati dalla voglia di fare ed imparare. Da loro imparo io stessa, ascolto con interesse nuove idee e suggerimenti critici e, soprattutto, cerco di trarre energia per comprendere se e come riuscire a svolgere meglio il mio lavoro. Così, mi sento offesa io per prima quando la stampa riprende, quasi con sadico piacere, le parole avventate di qualche politico "bamboccioni", "schizzinosi", come se si trattasse di colpa individuale o di una coorte d'età! Altrettanto ipocrite e fittizie appaiono - almeno a me - le espressioni in apparenza opposte diventate mainstream mediatico circa le soluzioni presentate quale panacea di tutti i mali e relative al ringiovanimento necessario delle classi dirigenti ed imprenditoriali, quasi fosse - di nuovo - solo una questione di coorte d'età.

Dal mio piccolo, modesto, punto di osservazione, guardo talora impotente l'impoverimento progressivo delle risorse che socialmente investiamo nella formazione e quindi nel rinnovamento della nostra comunità. Risorse non solo finanziarie, ma anche culturali. Sebbene, per me, i giovani studenti rimangano uno dei pochi aspetti capaci di motivare o dare un senso al lavoro che per mia fortuna svolgo, da qualche tempo assistiamo ad un preoccupante calo di interesse effettivo per questa funzione didattica. Da una parte, sembrerebbe il contrario: nelle grandi dichiarazioni pubbliche lo studente sembra essere diventato il nuovo centro delle nostre organizzazioni accademiche e si moltiplicano i meccanismi e le noiose ed assillanti procedure di valutazione e di customer satisfaction le quali, inseguendo le mode manageriali, diventano anche indicatori di

performance utili per la distribuzione delle risorse. Dall'altro, i docenti fanno fatica a capire quale sia davvero il loro lavoro, stretti fra le morsa di compiti talvolta persino contrastanti, i quali sul piano quantitativo aumentano e su quello qualitativo finiscono spesso per smarrire quei significati complessi che i numeri certo non traducono. Finiscono talvolta anch'essi per condividere l'idea, pernicioso, che i giovani non vogliano più studiare e che l'Università sia diventata una fabbrica distributrice al tempo stesso di crediti (numerici, a loro volta) e di disoccupati, specie perché i giovani che abbiamo di fronte apparirebbero troppe volte annoiati, privi di voglia di studiare, un po' imbroglioni quando cercano di copiare durante un esame o scaricare da Internet le loro tesine, renitenti a pensare, e così via. In sostanza, il "merito" (se non "l'eccellenza"), in un caso come nell'altro, diventerebbe l'unico criterio che si vorrebbe condividere (e misurare), certi che, in un modo o nell'altro i pochi "meritevoli" siano comunque capaci di trovare da soli un posto di lavoro più o meno all'altezza delle loro "meritate" competenze.

Abbiamo forse smesso di pensare in termini di collettività? Quel che conta è solo l'eccellenza o l'essere/apparire brillanti e "performanti", competitivi, flessibili ed agili nel cogliere le opportunità migliori?

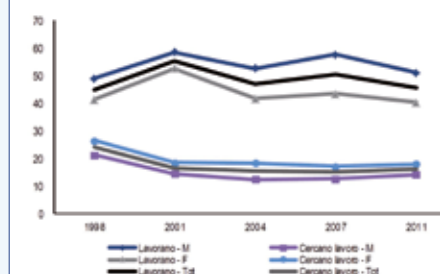
Quel che invece colpisce, nella mia modesta quotidianità di mediocre docente, ma anche nelle scelte operate da questo piccolo gruppo di giovani studenti che hanno partecipato all'inchiesta sulla disoccupazione promossa dal nostro laboratorio redazionale, è il diritto ad una normalità media, in cui non si vincano chissà quali premi d'eccezione, ma si possa, semplicemente, acquisire il diritto di partecipare ad una rete di relazioni e di bisogni condivisi col gruppo dei propri simili: l'idea, ad esempio, di avere una propria famiglia, una casa, dei figli, uno spazio di vita fiero di essere tale. Quanto sono lontani i miti imposti dalla subdola legge del liberismo ideologico di cui siamo impregnati in questo im-

maginario di crisi globalizzata in cui ci hanno immerso politici e managers, complice forse inconsapevole un certo giornalismo a caccia di episodi di mala-amministrazione e privo di attenzione per la vita "normale" di persone "normali" (se non nei cosiddetti real show, nei quali li si erge a stereotipi di protagonismo)!

Ma perché mai dovremmo inseguire soltanto le correnti della concorrenza competitiva in cui solo pochi riescono, dimenticando l'esistenza di una collettività, il diritto di tutti e non solo dei pochi supposti meritevoli (o potenti)? L'antico poeta Orazio aveva cantato il valore e l'importanza essenziale di un'aurea mediocritas, preziosa saggezza che aiuta a tenerci lontani tanto dallo squallore della povertà quanto dalla ricchezza di una reggia che suscita invidia. Prezioso valore che ci rende forti e coraggiosi di fronte alle avversità, suggeriva Orazio, e come commenta, significativamente, la nostra giovane cinese nel suo testo.

L'espressione di Vanderbourg ispirata ad Orazio posta a titolo di questo breve contributo racchiude forse l'insegnamento che gli studenti in questi anni mi hanno regalato nel contesto di un'Università pubblica ed aperta: al di là del persistere dei privilegi in nome dell'eccellenza meritevole o delle relazioni di forza, dateci l'opportunità di poter vivere una vita degna di questo nome.

DIPLOMATI CHE LAVORANO O SONO IN CERCA DI LAVORO (A) A TRE ANNI DAL DIPLOMA. Indagini 1998, 2001, 2004, 2007 e 2011 (b)



(a) "Lavorano" comprende gli studenti lavoratori. "Cercano lavoro" comprende gli studenti in cerca di lavoro.
(b) L'indagine 2011 è stata condotta a quattro anni dal diploma, mentre le indagini precedenti rilevano la condizione occupazionale a tre anni dal titolo.

Fonte: Istat

Cesare Fregola
Professore di Didattica della Matematica per l'Integrazione, Corso di Laurea di Scienze della Formazione
Primaria dell'Università de L'Aquila. *

Educazioni nella complessità

Nella società della conoscenza, ci si trova nella condizione di rivisitare o rinnovare, con una certa frequenza, il contratto relazionale che lega ciascuno alla rete di ruoli di cui fa parte, direttamente o indirettamente.

L'ordine non è più Re. Un regresso dell'ordine può comportare un progresso della scienza (...) Certezza ed incertezza non sono soltanto due estremi di un continuum, ma due stati della complessità (...) ma possono esserci grumi temporanei di organizzazione ed interazioni (...) che muovono la ricerca e la conoscenza fra ordine, disordine, organizzazione ed apprendimento.

Morin E.⁽¹⁾ (2001).

Siamo immersi nella società della conoscenza⁽²⁾, detta anche società dell'apprendimento. Questa può essere assunta come immagine descrittiva ed evocativa di una nuova condizione umana sviluppatasi e riconducibile, in generale, a tre aspetti sempre più evidenti e permeanti la nostra quotidianità:

1. la ridondanza e la velocità dell'informazione, rese possibili dall'evoluzione della tecnologia e dalla sua capacità di connessione, che ha determinato la rete, il vivere con e nel web 2.0. Questo è parte integrante della nostra vita quotidiana, con i suoi impatti impensabili nei luoghi reali e nelle modalità dell'interazione interpersonale, oltre che nei processi economici e nelle forme di svolgimento della comunicazione sociale;
2. lo sviluppo individuale e sociale in un villaggio globale in cui vivono, lavorano, si organizzano, donne e uomini, che si incontrano o si scontrano ogni giorno con un nuovo capitale di conoscenze e di interazioni multietniche ed interculturali;
3. la relazione fra la persona ed il proprio apprendimento, intesa come un nesso, un legame che si stabilisce fra l'individuo e l'evoluzione del saper apprendere nell'arco del proprio ciclo di vita⁽³⁾, in rapporto ad ogni sua fase ed ai ruoli personali, lavorativi e sociali che si ricoprono o che si andranno a ricoprire e ad abitare⁽⁴⁾.

Nella società della conoscenza, ci si trova nella condizione di rivisitare o rinnovare, con una certa frequenza, il contratto relazionale che lega ciascuno alla rete di ruoli di cui fa parte, diret-

tamente o indirettamente. Si incontrano plurime modalità di interscambio, di aspettative reciproche, ed il sistema delle convinzioni relative ad equità, giustizia, si ri-definisce per rimanere al passo con l'evoluzione continua dell'ambiente, dei contesti, delle situazioni comunicative e professionali e della vita privata.

Si parla spesso di complessità ogni qualvolta le situazioni sono percepite come distanti dagli schemi di azione di cui si dispone e si fa ricorso alla formazione come se ci fosse un saper fare trasferibile o che si costituisce grazie a metodologie attive, esperienziali e personalizzate dentro o fuori dalle aule, piuttosto che nelle stanze preposte per il coaching, il counselling o in quelle in cui si svolge il proprio lavoro.

Si può ipotizzare che, in misura sempre maggiore, i processi di apprendimento - per gli individui, le organizzazioni o le comunità - siano governati da logiche articolate che orientano e condizionano le decisioni progettuali, organizzative e metodologiche e mettono in evidenza la necessità di rivisitare i luoghi e gli ambienti di apprendimento deputati a svolgere in modo formale o informale le attività formative o educative. Niente di nuovo al riguardo. Le aspettative nei riguardi di un sistema educativo si riconducono allo scopo preminente della sua ragion d'essere, quella di seguire l'evoluzione delle conoscenze, della cultura, delle dinamiche sociali e facilitare quello che spesso è un implicito patto di sviluppo e di crescita in un contesto finalizzato alla produzione di valore sociale attraverso ogni persona nel suo saper essere⁽⁵⁾.

Ciascuno di noi, immerso in processi d'innovazione, è invitato a rivisitare frequentemente i propri repertori relativi al saper fare ed alle competenze per sviluppare forme di consapevolezza sull'apprendimento caratterizzato da fattori dinamici, evolutivi che si sviluppano lungo l'intero arco della vita⁽⁶⁾, mantenendo in equilibrio le forze conservative della tradizione e le spinte trasformiste dell'innovazione.

La Scuola, l'Università, i centri di formazione, le agenzie di formazione e quelle

educative, pubbliche e private, le Scuole di Specializzazione o i settori della formazione interni alle imprese, gli artigiani della formazione e la famiglia, continuano a rappresentare luoghi di apprendimento e di sviluppo personale e sociale. Gli attori che gestiscono ed organizzano questi luoghi sono sollecitati anch'essi nel rivisitare le capacità e le competenze necessarie a facilitare e conferire una struttura agli habitat educanti e si pongono a confronto con la propria capacità di mantenere il proprio senso istituzionale al fine di costruire servizi educativi coerenti con le esigenze di cura dei talenti di ogni individuo nella complessità⁽⁷⁾.

In altre parole, comportamenti, pensieri, emozioni di chi svolge ruoli educativi e formativi si vanno riformulando in relazione, principalmente, a:

- le mutate condizioni socio-economiche e culturali che caratterizzano l'ambiente;
- lo sviluppo scientifico, tecnico e tecnologico;
- l'evoluzione delle conoscenze e dei sistemi di competenze professionali;
- l'interazione svolta in luoghi e con modalità che si definiscono e prendono senso mentre la comunicazione quotidiana, a sua volta, si svolge.

A questo proposito, ci si può chiedere quali siano le principali conseguenze di queste necessarie riformulazioni nella comunicazione sociale e nell'interazione educativa. Si può osservare che le forme organizzative di famiglia⁽⁸⁾, scuola⁽⁹⁾ ed altri luoghi educativi si confrontano con modalità relazionali spesso inedite, alla ricerca di un principio di identità e di identificazione in via di ricostituzione e con un rinnovato senso di appartenenza⁽¹⁰⁾. Vengono descritti spesso effetti evidenti di disorientamento nell'identificazione nei ruoli genitoriali, in quelli dell'istruzione scolastica⁽¹¹⁾ e dei sistemi educativi. Risulta molto conflittuale conciliare l'equilibrio fra le azioni dettate dalle innovazioni e dalle convinzioni diffuse fra le persone e l'immaginario collettivo. Si presentano intensamente antichi fabbisogni di comunicazione osservabili attraverso i comportamenti consuetudinari e nuovi fabbisogni

emergono quando si ricercano le risposte per gestire le situazioni che la propria esperienza e le proprie competenze non hanno assimilato. Questo porta a rivedere la storia del proprio percorso di apprendimento. Scrive lo studioso Fabio Bocci⁽¹²⁾: "I trascorsi scolastici costituiscono, per la maggior parte di noi, un luogo della memoria ricco di suggestioni, spesso negative, dove si depositano e si stratificano le percezioni di sé più autentiche (quelle che sperimentiamo nella contingenza scolastica realmente vissuta). Queste percezioni generano i sentimenti profondi, quelli che, se incongruenti con l'immagine che desideriamo offrire di noi (anche a noi stessi), tendiamo successivamente a coprire ed a sottacere per permetterci di riformulare funzionalmente (apparentemente) il rapporto con noi stessi".

Di fronte alle innovazioni continue, i livelli di consapevolezza, comprensione, adesione al cambiamento, progrediscono con velocità diverse e si manifestano su due estremi rilevabili nella dialettica sociale fra gli apocalittici e gli integrati, così come li ha descritti Umberto Eco nella fase in cui nel tessuto sociale si sono sviluppate le comunicazioni di massa⁽¹³⁾.

A volte, il sapere dell'esperienza è portatore di convinzioni rassicuranti, in quanto non risultano minaccianti della propria identità. Per questo si tende a confermarle, a non metterle in discussione. Quando la realtà esterna richiede una revisione di alcuni meccanismi comportamentali, i fenomeni che intervengono possono introdurre messaggi in contrasto con le proprie azioni esperte. Le novità sono lette così a partire dalla percezione e con la guida di schemi mentali resisi efficienti ed economici nel tempo fino a diventare senso comune. Così, oggi, i luoghi dell'educazione si trovano a doversi confrontare con le sollecitazioni dell'ambiente e, per mantenere le proprie funzioni, si pongono alla ricerca di cosa rinnovare e cosa confermare all'interno di un orizzonte di senso⁽¹⁴⁾ che integri le esigenze di apprendimento personale e sociale.

Laddove le condizioni siano favorevoli, il ricorso a soluzioni note permette il miglioramento e l'evoluzione e tutto procede in modo sostanzialmente lineare. Laddove la complessità prenda forma e si presenti come emergenza, il fare educativo richiede il ricorso a metodologie le quali, invece di tentare di scomporre il tutto in parti elementari, forniscono supporto a comprendere, a tentare di spiegare i fenomeni che si sviluppano in modo da attivare creativamente la ricerca di soluzioni. Queste prendono avvio già dall'identificazione, la definizione e la condivisione delle situazioni problematiche.

Ciò non nega il fatto di dare spazio alla

flessibilità dell'intervento educativo, all'intuizione ed alla cultura di riferimento, ma, nello stesso tempo, si rende necessario il riconoscimento, la scelta, l'adattamento o l'invenzione di regole di intervento, all'interno di repertori comportamentali e di situazioni "in cerca d'autore".

Se è pur vero che esistono situazioni in cui si impara nei più svariati ambienti (famiglia, strada, gruppo dei pari, web 2.0), è nei luoghi deputati all'apprendimento che si potrebbero stabilire in anticipo i possibili traguardi d'apprendimento coerenti con i bisogni che la complessità ha determinato.

Certamente, se l'ambiente esterno fosse rimasto stabile, o si fosse almeno evoluto con prevedibilità, con una velocità contenuta, a partire da modelli lineari di trasformazione, i processi di pianificazione delle organizzazioni educative, della didattica e dei servizi correlati potrebbero fugare da riferimento ad insieme di criteri, regole e modelli educativi e di comunicazione sociale altrettanto definiti e stabili. Molti eventi, invece, sono ancora in divenire e la scuola, i sistemi educativi, i sistemi formativi, stanno affrontando la concezione di famiglia, scuola, formazione continua in una cornice di senso che stenta a diventare realisticamente la frontiera fra passato e futuro. All'Università La Sapienza di Roma continua ad essere esposta la scritta: "Il futuro è passato da qui". Da studenti giocavamo con le parole e mi rimane ancora il dubbio se, in quella frase, è passato, è utilizzato come verbo passare e, quindi, se il futuro transita da un luogo che genera apprendimento intenzionale oppure è utilizzato come sinonimo di futuro invecchiato in un luogo che dovrebbe generare le premesse per determinare una relazione di apprendimento fra la persona e le sue capacità di interagire con le educazioni necessarie per lo svolgersi del suo saper divenire.

Ma è proprio vero che non ci sono più i bambini di una volta?

Già, sono diventati gli adulti di oggi. Sì, ma... i bambini di oggi non sono quelli di una volta?

Ovvio, gli adulti di oggi sono gli ex bambini di una volta!

Sì, ma allora... i bambini di oggi come fanno a essere contemporaneamente quelli di oggi e quelli di una volta? Quando giocano e imparano a essere per tutta la vita!

Metologo Primavera

* Coordinatore del Master in Counselling Analitico Transazionale in Campo Educativo e Formativo per la sede di Roma di PerFormat (www.performat.it), in qualità di Didatta e Supervisione in contratto per l'EATA (European Association for Transactional Analysis).

ALZATA ANCORA L'ETÀ
PENSIONABILE



TOCCA ASPETTARE
LA SESTA
REINCARNAZIONE

Note:

- (1) Queste affermazioni le ho scelte leggendo qua e là nel libro di Edgard Morin (2001), *La Natura della Natura*. Il metodo, Milano, Raffaello Cortina, pp. 72, 73, 84, 172, 60, 407, 408.
- (2) Alberici A., (1999), *Imparare sempre nella società della conoscenza*. Dall'educazione degli adulti all'apprendimento durante il corso della vita. Torino, Paravia; Alberici A. (2002), *L'educazione degli adulti*, Roma, Carocci.
- (3) Erikson E.H. (1999), *I cicli della vita*. Continuità e mutamenti, Roma, Armando.
- (4) Napper R., (2011), *Il Genio di Berne e l'ampiezza della portata dell'AT: Esplorazione del quadro culturale e del contesto del setting*, IAT News, Roma.
- (5) Cfr. C. Fregola. Op. cit. p. 7 e seg.
- (6) Alberici A., *Imparare sempre nella società della conoscenza*. Dall'educazione degli adulti all'apprendimento durante il corso della vita, Torino, Paravia, 1999 e Alberici A., (a cura di), *Educazione degli adulti*. Percorsi biografici nella ricerca e nella formazione, Roma, Armando, 2000.
- (7) Fregola C., *La formazione e i suoi sistemi*, Monolite, Roma, 2010, p. 5
- (8) Fruggeri L., *Diverse normalità*. Psicologia sociale delle relazioni familiari, Roma, Carocci, 2005
- (9) Fregola C., *Riunioni Efficaci a Scuola*, Ridefinire i luoghi della comunicazione scolastica, Trento, Erickson, 2003.
- (10) Meyrowitz J., *Oltre il senso del luogo*. Come i media elettronici influenzano il comportamento sociale, Baskerville, Bologna, 1995, e de Kerckhove D., *Brainframes, Mente, Tecnologia, Mercato*. Come le tecnologie della comunicazione trasformano la mente umana, Baskerville, Bologna, 1991.
- (11) Fregola C., Op. cit. 2003, pp. 173 e seg.
- (12) Bocci F., *Letteratura cinema e pedagogia*. Orientamenti narrativi, per insegnanti curricolari e di sostegno, Monolite, Roma, 2005, p.11.
- (13) Eco U., *Apocalittici e Integrati*, Milano, Bompiani, 1964.
- (14) Weick K. E., *Senso e significato nell'organizzazione*, Alla ricerca delle ambiguità e delle contraddizioni nei processi organizzativi, Milano, Raffaello Cortina, 1995.

Paolo Pascucci

Professore ordinario di Diritto del Lavoro, Università di Urbino Carlo Bo

Alberto Andreani

Professore a contratto di Diritto dei sistemi di gestione della sicurezza sul Lavoro *

Formazione, organizzazione e competitività

La riflessione sulla formazione conduce, naturalmente, ad affrontare il tema successivo dei comportamenti: a ben poco serve formare i propri dirigenti, preposti e lavoratori se poi si tollerano, o addirittura si stabiliscono, comportamenti non coerenti con tali insegnamenti.

In una fase di crisi economica profonda come l'attuale, potrebbe sembrare utopistico parlare di investimenti finalizzati al miglioramento della salute e della sicurezza dei lavoratori il cui posto di lavoro è ormai quotidianamente a rischio. Eppure, è proprio in momenti come questi che la società intera, con particolare riferimento alle istituzioni ed alle parti sociali direttamente coinvolte nelle attività produttive, deve interrogarsi sul futuro.

D'altro canto, non si deve trascurare che quelli che comunemente vengono definiti i costi della "mancata sicurezza" – vale a dire ciò che viene speso ogni anno a causa degli infortuni e delle malattie ricollegabili da un nesso eziologico allo svolgimento dell'attività lavorativa – sono stimati attorno ad una cifra pari a circa il 3% del prodotto interno lordo.

La riduzione di tale fenomeno s'impone quindi non solo, come è giusto che sia, per una ragione etica, ma anche per motivi sociali ed economici. Per raggiungere questo fine, appaiono di grande interesse iniziative come quella che l'INAIL ha messo in atto a livello sperimentale già da qualche anno e che dovrebbe, in tempi auspicabilmente brevi, essere messa a disposizione di tutte le aziende italiane: si tratta della creazione di un software tramite il quale calcolare, in modo semplice e veloce, i costi aziendali diretti ed indiretti legati alla sicurezza sul lavoro. L'obiettivo di tale iniziativa è quello di dimostrare che condizioni di lavoro più sicure rappresentano, anche da un punto di vista economico, un vantaggio per le imprese che le mettono in atto.

Se è giusto plaudire a tali iniziative, che contribuiscono a ridimensionare l'immagine dell'aspetto sanzionatorio quale unico deterrente nei confronti delle inadempienze in materia di salute e sicurezza sul lavoro, è altresì indispensabile tentare di comprendere i motivi per cui la sicurezza dei lavoratori ancora troppo spesso non viene percepita come un bene primario per l'azienda.

Il principale di tali motivi ha a che fare

con l'organizzazione e, in particolare, con i deficit organizzativi. La statistica ci dice che le cause degli infortuni, soprattutto nelle piccole e micro imprese, sono molto spesso determinate non tanto da motivi tecnici, quanto da quelli comportamentali addebitabili all'uomo, intendendo per tale non solo il lavoratore, ma anche il preposto, il dirigente e lo stesso datore di lavoro.

Questa considerazione ci porta, inevitabilmente, a riflettere su quanto ancora debba ritenersi incompiuta la grande rivoluzione giuridico-culturale introdotta dal recepimento delle direttive sociali europee, in primis la direttiva n. 89/391/CE. I principi espressi dal d.lgs. n. 626/1994, ripresi ed enfatizzati dal d.lgs. n. 81/2008 con particolare riferimento all'importanza del "fattore organizzativo", non sono stati infatti ancora compiutamente attuati dalle imprese italiane, non poche delle quali sono ancora lontane da quel modello di "impresa socialmente responsabile" ormai invalso nello scenario europeo. Troppo spesso si registra un'attuazione essenzialmente forzata, formale e non condivisa di quei principi. Ciò rischia di vanificare tutto lo sforzo, anche economico, profuso per adempiere agli obblighi legislativi.

In questo contesto, assume un rilievo del tutto particolare la formazione – non solo dei lavoratori, ma anche dei dirigenti e dei preposti – che finalmente è stata definita, nelle sue modalità attuative, dagli accordi Stato - Regioni del novembre 2011. Tali accordi ribadiscono, in modo chiaro ed inequivocabile, che la formazione ivi definita non solo costituisce un minimum inderogabile, ma anche che essa non può essere considerata a prescindere dall'organizzazione del sistema aziendale di prevenzione, giacché la formazione che il datore di lavoro deve fornire ad "ogni singolo lavoratore" per consentirgli di svolgere in sicurezza la mansione assegnatagli non può che derivare dalla valutazione dei rischi aziendali.

Sebbene, ad eccezione di isolate fattispecie (quali quelle di cui all'art. 97, comma 3-ter, del d.lgs. n. 81/2008 per

le imprese affidatarie o all'art. 2, comma 1, lett. d), del d.lgs. n. 177/2011 per le attività svolte nei siti confinati o sospetti di inquinamento), si registri ancora un'eccessiva timidezza del legislatore in merito alla necessità di coinvolgere anche il datore di lavoro fra i destinatari della formazione, va tuttavia considerato con indubbio favore e con fiducioso ottimismo, per le sue ricadute positive sui comportamenti, l'obbligo di formare i suoi più stretti collaboratori, vale a dire i dirigenti ed i preposti. E, si noti bene, non si tratta di una formazione di scarsa portata pratica, visto che la stessa è dichiaratamente finalizzata a rendere edotti tali soggetti sui loro rispettivi obblighi di organizzazione e vigilanza in merito alla corretta attuazione delle attività lavorative.

La riflessione sulla formazione conduce, naturalmente, ad affrontare il tema successivo dei comportamenti: a ben poco serve formare i propri dirigenti, preposti e lavoratori se poi si



tollerano, o addirittura si stabiliscono, comportamenti non coerenti con tali insegnamenti.

Occorre, purtroppo, prendere atto che, ancora troppo spesso, i principi fondanti dell'attuale legislazione di prevenzione – fortemente permeata del carattere di sistematicità e che impone al datore di lavoro di predisporre procedure operative coinvolgenti tutte le figure interessate, finalizzate ad individuare con precisione il ruolo di ciascuno e con l'indicazione non soltanto del "cosa" deve essere fatto, ma anche del "chi" la deve fare e del "come" farla – stentano a farsi largo nella comune prassi aziendale.

Ma se è vero che tale insufficiente attuazione delle norme di legge è principalmente addebitabile al mondo dell'impresa (anche se non unicamente: si pensi solo alla non sempre efficace azione di vigilanza degli organi ispettivi, i quali, ancora troppo spesso, non rivolgono la stessa attenzione riservata alle carenze impiantistiche e strutturali anche a quelle comportamentali ed organizzative), è altrettanto vero che vi è una forte corresponsabilità delle istituzioni per la non ancora conclusa attività di decretazione prevista dal d.lgs. n. 81/2008.

Due sono le principali carenze che si debbono evidenziare: la prima riguarda le attività promozionali previste dall'art. 11 del d.lgs. n. 81/2008; la seconda afferisce al sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi disegnato dall'art. 27 del medesimo decreto.

Se si può affermare che le attività promozionali non sono state ancora sviluppate a sufficienza, si deve, con rammarico, prendere atto che il sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi è rimasto completamente e colpevolmente inattuato.

È facile intuire a quali danni economici, particolarmente gravi in tempi di recessione come l'attuale, siano esposte le imprese rispettose delle regole a causa della sleale concorrenza esercitata da quelle che, invece, delle regole non si curano.

Tali considerazioni portano a concludere che solo la sinergica collaborazione tra le istituzioni e le parti sociali possa garantire la crescita culturale di tutti i soggetti coinvolti nel ciclo produttivo affinché la "bontà organizzativa", piuttosto che un onere, sia considerato un fattore di crescita e di miglioramento delle performance aziendali.

* Gli autori fanno parte dell'Osservatorio "Olympus" dell'Ateneo urbinato per il monitoraggio permanente sulla legislazione e la giurisprudenza sulla sicurezza del lavoro (<http://olympus.uniurb.it/>)

L'osservatorio di una crisi

Gli effetti della crisi economica mondiale iniziata nel 2008 non accennano ad attenuare la loro portata e anzi il tasso di disoccupazione, l'utilizzo della Cassa Integrazione e il numero di lavoratori coinvolti continua ad aumentare. È la Cisl, in questo caso, a divulgare i dati raccolti per il 2012 dal suo osservatorio confrontandoli con quelli del quadriennio precedente.

Il ricorso alla cassa integrazione è aumentato di sette volte rispetto ai valori pre-crisi. Nel 2012 ha coinvolto 500.000 lavoratori e le ore utilizzare si avvicinano al miliardo come ormai avviene dal 2008; con i dati relativi al mese di dicembre le ore totali autorizzate sono state infatti 1.090,6 milioni, segnando un aumento del 12,1% rispetto all'anno precedente. Sempre in relazione al 2011, prosegue l'osservatorio Cisl, è cresciuto il valore della cassa ordinaria, mentre l'utilizzo complessivo della cassa straordinaria e della cassa in deroga non ha subito variazioni significative: questo è un indice del fatto che sono sempre di più numerose le aziende in crisi e che quindi chiedono di ricorrere alla cassa. I dati della Cisl offrono anche un panorama di quale sia il settore più colpito, ovvero il commercio con un aumento di circa il 40% delle ore autorizzate rispetto al 2011, e di quale sia l'area geografica più in difficoltà, ovvero il Centro Italia con una crescita delle ore di cassa di circa il 26%, più del doppio rispetto al dato medio del Paese intero.

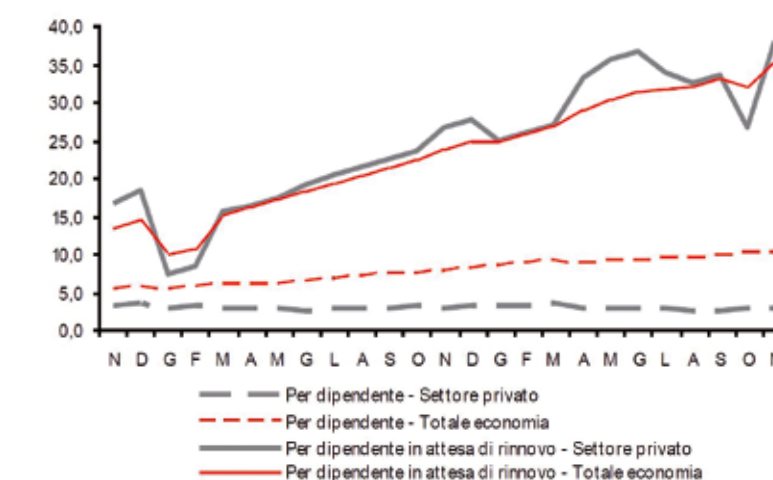
Parallelamente all'incremento del ricorso alla cassa integrazione, è calato significativamente il tasso di occupazione: se nel terzo trimestre del 2008, prima che si facesse sentire veementemente gli effetti della crisi mondiale, il tasso era pari al 59%, corrispondente a 23.518.000 persone occupate, nel 2012 il valore è sceso al 56,9%, pari a 22.951.000 occupati. Il trend appare in costante ascesa, durante l'intero 2012 le domande di disoccupazione sono cresciute del 14,49% e le domande di mobilità del 17,82% rispetto all'anno precedente.

Gli effetti della crisi, inoltre, non sono soltanto di tipo quantitativo, nello scorso quadriennio è mutata anche la tipologia del lavoro: da un lato, i contratti a tempo indeterminato sono diminuiti, mentre sono cresciuti i dipendenti a termine e i collaboratori, dall'altro è cresciuto il tempo parziale involontario conseguente alla riduzione del tempo pieno. Soltanto il permanere di qualche forma di lavoro flessibile, come il part-time, ha evitato un calo ancora più sintomatico del tasso di occupazione.

I dati raccolti dall'osservatorio della Cisl tracciano un quadro piuttosto chiaro della situazione dell'occupazione in Italia durante lo scorso anno, un quadro caratterizzato da una certa staticità che tende a decrescere piuttosto che a svilupparsi. Aumento del ricorso alla cassa integrazione accompagnato ad un calo del tasso di occupazione mostrano come il processo per tornare ai livelli pre-crisi sia ancora lungo. Di quest'avviso è anche il presidente di Confindustria, Giorgio Napolitano, che commenta così i risultati della ricerca: "Il cammino per riportarci al pre-crisi è lungo, perché non dimentichiamoci che rispetto al 2007 abbiamo perso sette punti di pil.". Per Napolitano il quadro che emerge dai dati dell'osservatorio "Non è una sorpresa. Già il nostro Centro studi aveva preannunciato che il 2013 sarebbe stato un anno negativo. La nostra proiezione è -1,1%, Bankitalia è arrivata a -1%, quindi siamo sulla stessa linea."

di Angela Caporale
Collaboratrice di SocialNews

INDICATORI DI TENSIONE CONTRATTUALE. DURATA IN MESI DELLA VACANZA CONTRATTUALE: TOTALE ECONOMIA E SETTORE PRIVATO
Novembre 2010-novembre 2012



Fonte: Istat

Emilio Cuomo

Direttore di CediS - Consorzio Elettrico di Storo, Premio Vita 'Make a Change' 2011

Premio Vita 'Make a Change'

La capacità di essere competitivi sul mercato è la condizione primaria per la sopravvivenza di tutte le aziende e, quindi, anche di quelle cosiddette "sociali": non ha senso sopravvivere grazie ad agevolazioni di qualunque tipo perché, in questo modo, si sottrae ricchezza alla comunità.

In un periodo indubbiamente recessivo per il mondo occidentale, nel quale le parole d'ordine per le aziende sono taglio dei costi e ristrutturazioni, potrebbe sembrare addirittura anacronistico il termine "sociale". Spesso erroneamente, infatti, esso viene associato ad una scarsa efficienza aziendale. Nel migliore dei casi, può suscitare l'idea di qualcosa di difficilmente replicabile, magari adatto a poche, virtuose situazioni, comunque circoscritte per modalità, settore industriale, collocazione geografica. Quello che si cercherà di illustrare in queste righe è un'esperienza virtuosa realizzata in una zona del Trentino nella quale, con molti sforzi, si è riusciti a coniugare "impresa" e "socialità". Cercherò comunque di mettere in luce anche i punti di debolezza insiti in tali imprese, in particolare nel loro sistema di governance. Questo, essendo necessariamente "democratico", si dimostra talvolta inadatto a garantirne la continuità, se essa non possiede, al proprio interno, i necessari anticorpi. Sgombriamo il campo immediatamente da un equivoco: l'impresa "sociale", normalmente rappresentata sotto forma di cooperativa, non può essere un'impresa gestita allegramente e con inefficienza. Essa richiede, a parere di chi scrive, un'attenzione alle regole ed alla gestione economica e finanziaria decisamente superiore all'impresa di capitali normalmente assunta in conside-

razione. Questo per il semplice motivo che il "capitalista", o anche l'azionista, perfino il piccolo investitore, sa che il proprio capitale è "a rischio", magari molto elevato. Come tale, necessita di una remunerazione che ripaghi del rischio sostenuto. Se così non fosse, egli dirotterebbe il proprio capitale verso aziende ritenute più remunerative rispetto al rischio sostenuto. Si intende qui affermare che la "giusta" remunerazione del capitale è condizione necessaria per gli investimenti e, di conseguenza, per lo sviluppo economico. Ovviamente, ciò non giustifica comportamenti illegali o semplicemente poco etici da parte delle aziende, ma non si può non tenerne conto in un sistema economico del quale, necessariamente, l'impresa sociale fa parte. Ripartiamo proprio dal concetto di sistema economico nel quale l'impresa sociale è inserita. Per sopravvivere, l'impresa, di qualunque genere essa sia, deve creare "valore" per i propri stakeholder. È proprio sui concetti di "valore" e "stakeholder" che concentriamo la nostra attenzione.

Il "valore" è stato ampiamente esplorato da economisti e finanzieri fin dagli anni '90. In particolare, l'economista americano Bennet Stewart ha creato un indicatore, l'EVA®, che misura la capacità di un'azienda di offrire un'extra remunerazione rispetto al costo medio ponderato del capitale investito (WACC). Esso ha quindi la prerogativa di valorizzare la capacità di creare valore nel lungo termine da parte dell'impresa. Non intendiamo, in questa sede, soffermarci sul fatto che qualcuno abbia ravvisato, proprio nel metodo dell'EVA®, particolarmente di moda fino al 2000, uno dei responsabili degli scandali finanziari, dei bilanci truccati e così via. In realtà, l'utilizzo corretto dell'EVA® presuppone la trasparenza del management nei confronti del mercato ed un orizzonte temporale realistico entro il quale attuare i piani aziendali. Corretto o errato che sia questo concetto, si può comunque effettuare la considerazione che l'impresa sopravvive solo se crea del "valore". Su cosa sia il valore ritengo, invece, che si possa discutere e, sicuramente, per l'impresa sociale, il

valore non è espresso esclusivamente da indicatori economici. Parafrasando il famoso discorso di Robert Kennedy tenuto all'Università del Kansas il 18 marzo 1968 circa l'inadeguatezza del PIL quale indicatore economico del benessere di una Nazione, possiamo affermare che il "valore" di un'azienda non può essere espresso esclusivamente dalla redditività, misurata da indicatori come il ROE, che pure dovrà necessariamente essere adeguata. A tale proposito, si possono prendere in considerazione un paio di esempi:

- rappresenta un valore per l'azienda la capacità di creare posti di lavoro?
- rappresenta un valore per l'azienda fornire servizi al territorio?

Se le risposte sono affermative, come può questo "valore" essere quantificato? Sottolineiamo che occorre quantificarlo per un motivo banale: per sviluppare la propria attività, l'azienda dovrà accedere al mercato dei capitali, non necessariamente allineato col concetto di "valore" proprio dell'impresa sociale.

Si pone, quindi, la duplice esigenza di creare valore economico (altrimenti le banche non mi finanziano) e di creare valore sociale: è questo il motivo fondamentale per cui questa tipologia di azienda non può essere gestita "in allegria". L'impresa sociale richiede rigore ed attenzione manageriale superiori alle normali imprese di capitale: nessuno ci obbliga a creare impresa, né, tanto meno, a creare impresa sociale. Ma se intendiamo realizzarlo, sappiamo che andiamo incontro ad una serie di problemi potenzialmente più complessi di quelli della normale società di capitali in quanto più complessi e variegati sono gli stakeholder ai quali essa risponde. L'assenza, inoltre, di un capitale di riferimento, pone problemi di governance non indifferenti, come si vedrà di seguito.

Parliamo ora di stakeholder o "portatori di interesse", i soggetti che "influiscono" nei confronti di un'azienda. La definizione, elaborata nel 1963 dall'Università di Stanford, e principalmente da Edward Freeman, è quella di "soggetti senza il cui supporto l'impresa non è in grado di sopravvivere" (da "Strategic Management: a stakeholder approach"). Col passar del tempo è iniziato a

prevalere, in questa definizione, il filone cosiddetto "etico". Nel 1984, ad opera, per esempio, di William M. Evan, la definizione si è allargata a "tutti i soggetti che possono influenzare o sono influenzati dall'impresa", quindi non solo i soggetti "attivi" circa processi e profitti, ma anche tutti quelli "passivi", ovvero che ne subiscono le conseguenze. L'impresa, pertanto, non solo non deve far diminuire il benessere attuale delle persone, ma deve accrescerne la ricchezza complessiva. Ad oggi, si possono concentrare gli stakeholder nelle seguenti categorie: impiegati, manager e proprietari (stakeholder interni) e società, Governo, fornitori, clienti, creditori ed azionisti (stakeholder esterni). Per completezza di informazione, riportiamo anche la critica a questa teoria ad opera di Milton Friedman ("Scuola di Chicago") il quale, rigettando il concetto di responsabilità sociale di impresa, affermò che i manager devono agire nell'esclusivo interesse dei proprietari - azionisti e che utilizzare il denaro degli azionisti per risolvere problemi sociali, anche quelli di cui l'impresa ne è causa, significa fare beneficenza con i soldi degli altri. Queste teorie ispirarono, negli anni '80, le politiche economiche reaganiane e teacheriane: non a caso, Friedman fu definito da più parti l'anti-Keynes.

Tutta questa premessa per dire che il dibattito sulla responsabilità sociale di impresa non è nuovo ed ha appassionato generazioni di economisti. Se, però, questo dibattito può essere accettabile per le imprese di capitali, la responsabilità sociale non può essere messa in discussione nel caso di imprese che si definiscono esse stesse "sociali": molteplici saranno i loro stakeholder e, principalmente, saranno rappresentati dai "soci" stessi nel caso delle imprese cooperative in quanto, spesso, essi rappresentano

contemporaneamente più categorie dei "portatori di interesse" prima menzionati.

Si pone, quindi, il problema del "fine ultimo" dell'impresa sociale, ovvero contribuire alla "felicità" della comunità nella quale opera. Il discorso valoriale non deve sembrare troppo "campato per aria": nel caso di acquisizioni di imprese francesi in fallimento da parte di aziende straniere, uno dei principali problemi che si pone una sorta di tribunale fallimentare, composto fondamentalmente da qualcosa di molto vicino alle nostre unità confindustriali, è la "perennità" dell'impresa. Essa, infatti, rappresenta, prima che una ricchezza per gli azionisti, i dipendenti e così via, una ricchezza per il "territorio".

Queste considerazioni implicano, come già accennato, una ferrea disciplina gestionale in quanto, se l'impresa viene depauperata attraverso decisioni scelerate, non si impoveriscono esclusivamente gli azionisti e, in generale, gli stakeholder interni, ma si porta via ricchezza, non solo materiale, alla comunità di cui essa fa parte: le si sta "rubando la felicità".

In questo contesto socio-culturale va inserito il caso del CediS - Consorzio Elettrico di Storo. L'azienda è nata nel 1904 con l'obiettivo di portare l'energia elettrica ("la corrente", "la luce") nella Valle del Chiese, Trentino. All'epoca fu costruita una piccola centrale idroelettrica che forniva energia per illuminare stalle ed abitazioni. La forma sociale scelta fu quella cooperativa e si pose fin da subito il problema del conferimento del "capitale sociale". Certo, ci fu chi conferì capitale economico, ma ci fu anche chi conferì capitale in termini di ore di lavoro, competenza professionale o, comunque, capitale intangibile. Fin dagli albori, quindi, il capitale reale dell'azienda risultò difficilmente quantificabile in termini di libri sociali o di bilancio.

Col tempo l'azienda ha adeguato i propri asset produttivi rimanendo sempre nel campo delle energie rinnovabili. Oggi esprime un fatturato di circa 5 - 6 milioni di euro e asset per circa 25. È riuscita a sopravvivere alla nazionalizzazione dell'energia elettrica degli anni '60, dispone di quattro turbine idroelettriche ed è concessionaria della distribuzione elettrica nella zona di Storo. A queste strutture si affiancano degli impianti fotovoltaici, sempre per rimanere nel campo delle energie rinnovabili. Ad oggi, il CediS vanta circa 3.300 soci che fruiscono di uno sconto sul costo dell'energia elettrica pari, mediamente, a circa il 15% rispetto alle normali offerte di mercato.

Alla tradizionale offerta di energia elettrica, negli ultimi dieci anni si è affian-

cata quella di servizi su banda larga distribuiti tramite fibra ottica: i soci che lo desiderano, possono collegarsi alla banda tramite fibra ottica che arriva in casa dell'utente. Sottolineo quest'ultimo particolare: a casa dell'utente, il famoso "ultimo miglio" è in fibra ottica, situazione pressoché unica in Italia. A fine 2010 è stato inoltre collegato con tecnologia GPON il primo utente residenziale in Italia. Questa tecnologia, adatta prevalentemente alle utenze domestiche, consente un notevole abbattimento dei costi di realizzazione della rete. Giusto per fare un esempio, Telecom collegherà cento città italiane in fibra lasciando l'ultimo miglio in rame. Su banda larga vengono forniti servizi di telefonia, collegamento ad internet e IPTV, ovvero trasmissione dei normali canali televisivi via banda larga in una zona nella quale la ricezione è difficoltosa, il tutto a costi inferiori a quelli di mercato. Negli ultimi tre anni, il servizio di telecomunicazioni è stato integrato con la banda larga via antenna, cosiddetto hiperlan, di qualità sicuramente inferiore alla fibra ottica, ma competitivo, da un punto di vista delle prestazioni, con le migliori offerte di ADSL presenti sul mercato. Il servizio viene distribuito in zona nelle quali l'ADSL è assente o di qualità assolutamente inadeguata alle moderne esigenze residenziali ed aziendali.

L'azienda si caratterizza, inoltre, per quella che chiamiamo "assenza del numero verde": l'utente che presenta un qualunque problema dispone di un interlocutore in carne ed ossa che cercherà di porvi rimedio. Non è quindi costretto a premere una sequenza di una decina di tasti telefonici o a dover ascoltare, nel migliore dei casi, la "Primavera" di Vivaldi. Ciò rappresenta un innegabile vantaggio competitivo per l'azienda nei confronti di qualunque operatore elettrico o di telecomunicazioni nostro potenziale concorrente.

La forma sociale, come già accennato, è quella di una società cooperativa. È retta da un Consiglio di Amministrazione eletto su base territoriale e formato da Presidente, Vice Presidente, undici Consiglieri e tre componenti l'Organo di Controllo. Il CediS dispone, inoltre, di ventidue dipendenti, tutti almeno diplomati in quanto l'organizzazione aziendale prevede funzioni interne di massima specializzazione.

Rifacendosi al quadro teorico, magari fin troppo semplificato in apertura, l'azienda migliora il benessere della propria comunità attraverso un costo della bolletta elettrica più basso, migliorando, quindi, il potere di acquisto delle famiglie e fornendo servizi tecnologicamente avanzati su banda larga. Si propone, pertanto, quale "motore di sviluppo" di una comunità in quanto



una bolletta elettrica più bassa rispetto al mercato permette alle famiglie di "avere più soldi da spendere" (magari saranno solo 100 – 150 euro all'anno...). Ha inoltre creato un'infrastruttura di rete di primissima qualità, osiamo dire la migliore in Italia, in quanto il rating del collegamento secondo Speedtest® (<http://www.speedtest.net/>) è A+, superiore al 99% dei collegamenti testati (test eseguito il 5 dicembre 2012 alle ore 16.22: <http://www.speedtest.net/result/2352936093.png>). Questa infrastruttura, ad oggi onestamente poco nota e, conseguentemente, poco sfruttata, potrebbe porre le basi per lo sviluppo di società erogatrici di servizi di primissima qualità che decidessero di investire sul territorio, trattenendo anche i "cervelli" che emigrano verso le città o verso Paesi stranieri.

La situazione è tutta rose e fiori come appare da queste righe? Ovviamente no! Torneremo in seguito sui temi più critici.

A qualcuno, come direbbe Marzullo, potrebbe sorgere spontanea la domanda se, per caso, a Storo sia stata scoperta la pietra filosofale o se qualche genio della lampada alberghi da queste parti e bisognerà attendersi, a breve, il conferimento del premio Nobel a qualcuno. Ovviamente, la risposta è molto più banale. È stato possibile creare questa infrastruttura in quanto, essendo proprietari della rete di distribuzione elettrica, nei cavidotti nei quali passano i cavi che distribuiscono l'energia elettrica, è stata stesa anche la fibra ottica: si è utilizzata un'infrastruttura già realizzata, o da realizzare, per fornire un ulteriore servizio.

Altra domanda che nasce è quanto sia redditizia la rete in fibra ottica. Sgombriamo il campo da equivoci e facili entusiasmi: ad oggi, poco o nulla, soprattutto in zone periferiche. Se lo fosse in maniera inequivocabile, sicuramente le "major" delle telecomunicazioni si sarebbero "avventate" sul business ben prima del CEdiS!

BOOMERANG GOVERNATIVO

NON SI PREOCCUPI SIGNOR MINISTRO,
PER IL SUO INTERVENTO SOLO CHIRURGI CON
ALMENO SESSANT'ANNI D'ESPERIENZA



CAPISCO PERCHÉ SONO
QUI... IO SONO UN
ECONOMISTA



Il "Consortio" dispone però di un paio di vantaggi competitivi rispetto a queste grandi aziende: una catena decisionale brevissima (la decisione di utilizzare la tecnologia GPON è stata presa nello spazio di un'ora) e, soprattutto, non ha la necessità di remunerare il capitale esclusivamente in termini economici. Sostanzialmente, si è "scambiato" col socio la possibilità di un maggiore sconto sulla bolletta elettrica con dei "servizi".

Da quanto realizzato, si possano trarre alcune interessanti considerazioni che possono essere riproposte come "modello" per aziende sociali.

Le prime sono di tipo tecnico – organizzativo. Ad esempio, oggi le "reti" distributrici di utilities non possono essere pensate fin a se stesse, ma devono essere progettate in termini di potenziale sviluppo: è assurdo dover effettuare scavi plurimi sulle strade creando moltiplicazione di costi e disservizi alla popolazione. Solo una progettazione integrata dei "servizi" può ottimizzarne i costi. Come già accennato, solo un processo decisionale breve ha permesso innovazione tecnologica in tempi rapidi: se le imprese sociali vogliono essere competitive sul mercato, devono dotarsi di un'organizzazione snella.

La capacità di essere competitivi sul mercato è la condizione primaria per la sopravvivenza di tutte le aziende e, quindi, anche di quelle cosiddette "sociali": non ha senso sopravvivere grazie ad agevolazioni di qualunque tipo perché, in questo modo, si sottrae valore alla comunità. E la competitività sul mercato si raggiunge con efficienza e capacità di innovazione tali da mantenere i bilanci aziendali in ordine: è questa una condizione necessaria, purtroppo non sufficiente, per poter conseguire obiettivi "sociali".

Come si accennava in precedenza, queste "imprese sociali" sono allora tutte rose e fiori? E se lo fossero, perché il mercato non le premia? Evidentemente, non è così.

Si accennerà ora, in maniera necessariamente sintetica, ai "vulnus" più o meno nascosti che possono essere presenti in queste organizzazioni. Personalmente,

ne individuo almeno due:

- conti in ordine;

- sistema di governance.

Partiamo dai conti in ordine. Lo si è più volte accennato: i conti devono essere "più in ordine" di quelli delle società di capitali in quanto si amministra un bene comune e bisogna farlo in maniera "economica". Per poterlo fare, è necessario avere dei "professionisti", non solo persone animate da spirito sociale e buona volontà. Le migliori risorse vanno preparate dalle Università e motivate ad operare in questo settore. Due sono gli aspetti particolarmente critici: da un punto di vista patrimoniale, la sottocapitalizzazione di queste imprese. Il capitale sociale è davvero minimo rispetto agli asset dell'azienda. Da un punto di vista economico – finanziario, invece, occorre porre particolare attenzione alla situazione di liquidità dell'azienda. Solo una gestione particolarmente attenta dal punto di vista del "rendiconto finanziario" del capitale circolante garantisce, quindi, l'ossigeno per sopravvivere all'azienda (se sono ricco, ma non riesco a pagare i fornitori per scarsa attenzione alla liquidità, dovrò vendere i gioielli di famiglia).

Ai problemi accennati è direttamente collegato il sistema di governance dell'azienda sociale. A mio avviso, rappresenta l'aspetto più debole di queste imprese. Non sempre sotto questo aspetto un sistema "democratico" rappresenta la migliore soluzione aziendale: nessuno mangerebbe dei funghi, che potrebbero essere velenosi, solo perché lo ha deciso la maggioranza! Purtroppo, la Democrazia non garantisce la competenza manageriale. Vanno quindi distinti chiaramente i ruoli di indirizzo e quelli di governo tra organo politico ed organo operativo dell'azienda. Indubbiamente, queste aziende possono spesso rappresentare una vetrina non indifferente per chi aspira a cariche pubbliche e, come tali, le posizioni elettive possono risultare particolarmente appetibili. Per poter scalare la Apple occorre qualche miliardo di dollari mentre per poter "scalare" una prestigiosa impresa sociale può essere sufficiente un po' di demagogia!

Vincenzo Caporaso

Psicologo psicoterapeuta, QUAERO People M&D

Stress da (non) lavoro

Perché molti di quelli che un lavoro ce l'hanno sono insoddisfatti? Il bisogno proprio di ognuno di noi di essere confermato: è questo l'elemento centrale. In fondo, ognuno di noi chiede che il proprio lavoro sia riconosciuto da qualcuno.

Identità personale ed identità professionale. Tutti noi abbiamo sperimentato, o stiamo sperimentando, che i due aspetti sono inscindibili. Più o meno consapevolmente, sono le classiche "due facce della stessa medaglia": noi stessi. Il lavoro è parte integrante della nostra identità personale. Ci attribuisce un ruolo sociale, imprime un ritmo alle nostre giornate, ci fornisce il denaro per almeno pensare di far progetti. Ci conferisce un'appartenenza: ad un gruppo, ad una comunità. Ci consente l'utilizzo di un linguaggio condiviso, di usi e costumi. Un senso di utilità.

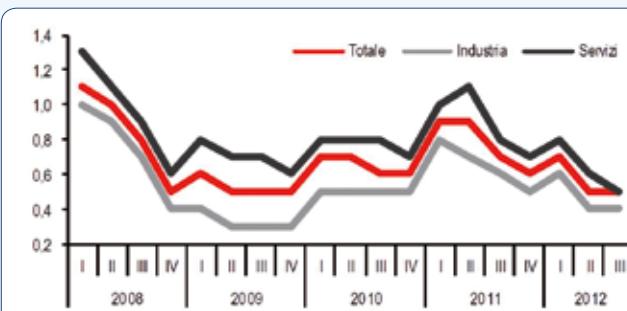
Se questa è la premessa, allora è facile intuire come la ricerca infruttuosa di un lavoro possa generare non solo frustrazione, rabbia e delusione, ma, ad un livello più profondo, vada ad incidere sulla propria autostima, sul proprio "sentire di essere capace", sul riuscire a dare un senso a ciò che si è. Metterci un "nome": sono un insegnante, un'infermiera, un avvocato, un militare, una commerciante, ecc. Un impatto sull'idea di sé che rischia di diventare ancora più devastante per chi un lavoro ce l'aveva e, da un certo punto, non ce l'ha più. Più devastante perché è come se ti dicessero: "non importa se sei capace o meno. Semplicemente, non ci servi." La sensazione di essere uno "scarto di lavorazione" e, soprattutto se hai superato i 35/40 anni, sentire che le chance per ripartire sono scarse, se non nulle. Si acquisisce familiarità con parole come ipertensione, irascibilità, disturbi del sonno (insonnia ed incubi), stati depressivi, e con il relativo repertorio farmacologico. E allora, perché molti di quelli che un lavoro ce l'hanno sono insoddisfatti? Il bisogno proprio di ognuno di noi di essere confermato: è questo l'elemento centrale. In fondo, ognuno di noi chiede che il proprio lavoro sia riconosciuto da qualcuno. Allora, vale forse la pena ragionare sul benessere delle persone e delle organizzazioni cui (non) appartengono. Da questa prospettiva, dalla letteratura internazionale dell'ultimo decennio sui temi del mobbing, del burn out e dello stress, emerge che in tutte queste forme di malessere, in qualunque contesto si manifestino, esiste una componente soggettiva, personale, che consente o meno all'individuo di interpretare le relazioni ed i comportamenti in chiave "negativa" o "positiva" (attribuzione di significati), attuare strategie per sottrarsi alle fonti di malessere (leggasi la letteratura sulla resilienza) e migliorare la propria condizione.

Così come esistono variabili di contesto (anche qui le differenze sono notevoli) che possono favorire o meno l'insorgere di forme di malessere e che si possono ricondurre a due grandi famiglie: contenuto del lavoro e contesto specifico di lavoro. Il nostro punto di vista e, di conseguenza, il nostro modello di lavoro, parte dal presupposto fondamentale che, in ogni caso, non si può non tenere conto delle interazioni sempre e comunque esistenti tra variabili personali e variabili di contesto. Le combinazioni tra queste due classi di variabili possono essere molteplici ed altrettanto lo sono gli effetti che producono.

"Gli uomini possono fare grandi cose se: sono trattati come esseri umani intelligenti; non sono mai in una posizione dove la loro dignità può essere compromessa, sono sempre trattati con rispetto; è loro consentito di coinvolgersi nel raggiungimento degli obiettivi dell'azienda; sono bene addestrati; è loro consentito di dare un contributo significativo al lavoro che svolgono; hanno fiducia che il successo che hanno contribuito ad ottenere si ripercuota positivamente su loro stessi." (Alberto Galgano, 2004).

In condizioni di crisi economica, si corre il rischio di considerare quasi tutti questi aspetti come superflui, marginali, perché l'attenzione è orientata tutta sul fatto stesso di (non) avere un lavoro. Questo è, però, un modo di concepire il lavoro, le persone, la società che porta dritto al soggettivismo, alle difese identitarie ed alle battaglie tra "più poveri" e "meno poveri". Soprattutto, fa assopire il senso di comunità, il valore sociale del lavoro che contribuisce, e torniamo all'inizio di questo scritto, alla costruzione dell'identità personale, con la quale crea un legame inscindibile. Ma l'identità lavorativa e sociale non rappresenta un dato che esiste una volta per tutte. È un processo che si sviluppa nel tempo attraverso le inevitabili relazioni intrattenute da ogni persona con gli altri da sé: la società, i modelli di comportamento, le aggregazioni del vivere civile. È questo che orienta le scelte ed i modi di pensare e di agire all'interno dei diversi contesti relazionali: famiglia, lavoro, gruppi sociali, società in generale. Ecco perché, crisi economica o meno, l'abdicare dell'attenzione verso il benessere delle persone in relazione al lavoro costituisce una sconfitta per un'intera società, per un intero Stato. Così facendo, una Nazione si prepara allo sfilacciamento del vivere civile.

TASSO DI POSTI VACANTI. I trimestre 2008 - III trimestre 2012



Fonte: Istat

TASSO DI POSTI VACANTI. I trimestre 2008 - III trimestre 2012 differenze sullo stesso trimestre dell'anno precedente



Francesca Fabi

Professoressa di Educazione Fisica presso una Scuola Secondaria di Primo Grado di Bologna

Un'esperienza di lavoro

Mi sembra di aver trascorso questi cinque anni di insegnamento di fronte ad uno specchio, a dimensione intera, tenuto dalle manine impietosamente deliziose di alunni ed alunne che mi rimandano un'immagine di me stessa più sfaccettata del previsto.

Quanto racconto non è ciò che ho insegnato, ma quello che ho imparato, ad oggi, nella mia limitata esperienza di cinque anni di insegnamento di Educazione fisica, dopo una breve esperienza di supplenza nel 1989 e quasi vent'anni di lavoro passati in compagnia di adulti per la formazione o la gestione di gruppi di adulti, una laurea in Pedagogia, una borsa di studio annuale a Berkeley, vinta al secondo anno di Magistero, proprio nel 1989, ed un Master in Educazione Interculturale in Inghilterra. Profondamente coinvolgente ed intellettualmente formativa è stata la mia lunga collaborazione con il CD/LEI del Comune di Bologna, oggi Centro Riesco, attivo nelle politiche educative per minori immigrati.

Sono tornata a scuola a quarantacinque anni (per fortuna, mi sono sempre tenuta in forma) e insegno felicemente dal 2009 quella che continuo a chiamare Educazione fisica, in una Scuola Secondaria di Primo Grado della prima periferia di Bologna. Mi sembra di aver trascorso questi cinque anni di insegnamento di fronte ad uno specchio, a dimensione intera, tenuto dalle manine impietosamente deliziose di alunni ed alunne che mi rimandano un'immagine di me stessa più sfaccettata del previsto. Fortunatamente, le piccole conquiste quotidiane, raggiunte anche con la supervisione solidale, competente ed amichevole di colleghe e colleghi, contribuiscono ogni giorno a rendermi più gradita l'immagine riflessa.

Quanto segue sono parole chiave di un metodo personale di insegnamento che è il risultato di un infaticabile, continuo e capillare processo di apprendimento triangolare basato sull'interazione tra alunni/e - colleghe/i - il mio essere, quello che sono, per carattere e formazione.

IDENTITÀ DI GENERE

Cheer Leading

Ore 8:05, lunedì, classe prima. Presenti tutti/e, annuncio, avendolo preventivamente scritto sulla lavagna per evitare fraintendimenti linguistici, che la lezione di Educazione fisica di oggi consisterà in una presentazione di Cheer Leading, a cui tutta la classe, femmine e maschi, parteciperà attivamente. Sguardi circospetti delle femmine che non sanno cosa aspettarsi; rombi di tuono mascherati da umorismo da parte dei maschi, che apertamente temono d'esser de-mascolinizzati in ragazzi

pon-pon. Provo a calmarli spiegando che si tratta di un'attività a tasso altamente muscolare-acrobatico finalizzata alla costruzione di piramidi umane e, finalmente, arrivo al punto dopo un attimo di silenzio: il pon-pon è l'oggetto che differenzia maschi e femmine in questa pratica ed è rigidamente riservato alle femmine.

Ore 9:15, in palestra. I maschi litigano ferocemente per il possesso dei pon-pon. I più leggeri, che ce l'hanno fatta ad acciapparli e sono al vertice della piramide, li agitano ancheggiando mentre cantano l'inno imparato dall'istruttrice. L'insegnante cerca invano di racimolare un pon-pon da far provare alle bambine.

Il nastro

In genere, in palestra sono molto direttiva, per cui, quando lascio alla classe un po' di tempo per il gioco libero, lo lascio libero davvero, nel senso che gli attrezzi piccoli e grandi sono a completa disposizione, con l'unica regola del non fare e non farsi male. Mi aggiro tra loro solo per assicurarmi dell'incolumità di ciascuno e che nessuno sia triste o solitario in un angolo, a meno che non abbia espressamente bisogno di star in pace per un po'. Faccio allora emergere, dai recessi di quello che chiamo il mio "ufficio", tutta la mercanzia: il magic circle del Pilates preso a New York, lo strindita per rinforzare i muscoli della mano il diavolo comprato a Emmaus, i Frisbee, gli elastici alti e lunghi originariamente per mutandoni comprati sotto le Due Torri, i nastri, colorati ed invitanti, piccoli attrezzi della Ritmica olimpionica. Un attrezzo squisitamente femminile. Le bambine li adorano e diventano abili. Trovandoli pronti e disponibili sul tavolo della palestra, per curiosità ed emulazione anche i bambini li provano ed è liberatorio e bello osservare quanto si divertano, varcando arbitrari confini di genere, provando in libertà quello che la creatività senza freni del momento suggerisce loro.

Lingua madre

Anche se necessario, trovo generalmente abbastanza indagoso lo sdoppiamento di genere maschile-femminile che adotto usualmente parlando alle classi ed utilizzo anche in questo scritto.

È stato nel 2011 che ho avuto l'idea di far sperimentare un po' di linguaggio non sessista ai miei alunni ed alle mie alunne più grandi. Precisamente, in una terza, una

classe a me non particolarmente cara (ereditata dall'ottimo insegnante che mi aveva preceduto e da loro sempre comprensibilmente rimpianto), ma con un buon senso dell'umorismo, sportiva, per così dire, nel suo modo creativo di non aver voglia di far granché. L'idea me l'ha implicitamente suggerita la classe stessa, proprio per questo suo essere un po' fuori dagli schemi.

Una mattina dell'inizio del secondo quadrimestre, in classe ho semplicemente detto loro che intendeva far sperimentare a tutti l'esclusione dalla lingua costantemente subita dalle femmine. Non ricordo più quali siano state le prime reazioni, ma, soprattutto da parte dei pochissimi più 'machi', qualche tentativo di opposizione c'è stato ed è anche abbastanza rimasto. L'accordo o, veramente, l'annuncio della procedura, poiché non è che abbia veramente chiesto il loro assenso per ciò che avrei fatto, era il seguente: quando li avessi chiamati, avrei detto "ragazze", anziché "ragazzi" e avrei detto "brave", anziché "bravi". La reazione delle femmine all'annuncio è stata entusiasta e, con la loro consueta irruenza, alcune si sono voltate verso i maschi difendendo con allegra veemenza la posizione.

Dopo le prime schermaglie, nelle quali, pur eseguendo le consegne (soprattutto la corsa), qualche maschio ancora ridacchiava o si difendeva al richiamo al femminile, nel lasso di tempo di qualche settimana ho notato che i maschi (anche i più "machi" di cui sopra) hanno iniziato a voltarsi quando le chiamavo, segno che l'abitudine iniziava già a dare i suoi frutti sotto forma di automatismi.

Ho perfezionato le modalità dell'esperienza nel 2012. In classe, al ritorno dalle vacanze di Natale, lunedì 9 gennaio, ho annunciato ad una terza l'intenzione di effettuare un esperimento. La classe è molto simpatica, non ultimi proprio e soprattutto i maschi, che sono anche gentili. Le femmine sono in numero minore e più silenziose, meno brillanti nella mia materia e con davvero meno iniziativa in generale, anche se con una reattività di autodifesa nei confronti dei maschi che mi ha consolato: infatti, anche le meno dotate e più indolenti tirano calci formidabili negli stinchi ai compagni e sfoderano bicipiti che nelle mie ore non hanno mai utilizzato. Ereditato anche questa classe in terza, ma mi trovo molto bene. Per precauzione, l'ho comunque presa un po' più alla larga rispetto a

quanto svolto l'anno precedente. Sono quindi partita annunciando un esperimento culturale, che, in quanto tale, ho affermato non essere estraneo alla mia materia, bensì trasversale a tutte. Il fervorino è stato il seguente: la lingua italiana non possiede il neutro, come invece l'inglese ed il tedesco - lingue presenti nel loro curriculum. Ergo, la lingua italiana è sessuata e sessista, visto che, in un gruppo a prevalenza di donne, basta la presenza di un solo uomo per far sì che si debba parlare al maschile. Per questi motivi - concludo - ho deciso di non togliere nulla alla classe, bensì di aggiungere un'esperienza, che sarà, per i maschi, quella dell'esclusione dalla lingua nelle due ore di educazione fisica e per le femmine, al contrario, di centralità nella lingua. Ho anche rassicurato gli animi confermando che l'essere sottoposti all'esperimento non avrebbe comportato né un cambiamento di sesso, né, tanto meno, una preferenza sessuale.

Le prime reazioni sono state parallele a quelle dell'anno precedente: innanzitutto, l'attonito mutismo delle femmine all'annuncio, seguito da uno scoppio di gioia solo quando è stato chiesto apertamente il loro parere sulla proposta. Ancora mi chiedo se questa reazione iniziale delle ragazze sia causata dalla novità della proposta - che richiede un po' di tempo per arrivare dalle orecchie alla comprensione consapevole - oppure se la socializzazione culturale delle femmine sia l'ultima parvenza di disciplina e buona educazione rimasta nell'allevamento della prole. I maschi, i più materialmente "maschi", soprattutto, hanno reagito, come nella classe dell'anno precedente, con incredula, ma ribelle ilarità, cercando, peraltro, gli espedienti più vari e anche creativi per evitare l'esperimento: lo spostare più in là la prova "in fondo il secondo quadrimestre non è ancora iniziato", la conferma che l'esperimento venisse condotto solo nelle ore di Educazione fisica, la domanda se anche i loro nomi sarebbero stati trasposti al femminile, fino al consolarsi reciprocamente contando i pochi mesi che li distanziano dalla fine della scuola. Ciò è avvenuto lunedì alle ore 8. Nello stesso giorno ho insegnato in altre due terze, alle quali ho annunciato, sempre in classe, la notizia. Reazioni identiche. Tra i maschi c'è stata variazione solo nell'intensità della reazione, a seconda che fossero già di partenza più o meno polemicamente - e che, quindi, avessero sguazzato nell'idea di un'iniziativa di cui poter finalmente dir male senza essere bacchettati come accade loro quasi sempre; anzi, sapendo di farsi portavoce di tutta la propria categoria - oppure più o meno "machi", o intellettualmente meno dotati.

Venerdì ho affrontato l'ultima terza, brava, buona, simpatica e di buon umore. Perfezionando ulteriormente la mia modalità espositiva, ho scelto di dare l'annuncio in palestra, anziché in aula. In questa classe, le reazioni da parte delle femmine sono

state nella norma, ovvero hanno reagito con commenti solo quando ho chiesto il loro diretto parere. Le prime reazioni dei maschi sono state verbali: "La lingua è una convenzione!". Al che ho risposto che anche la schiavitù era una convenzione, ed è stata abolita. Le convenzioni, pertanto, si possono cambiare o, perlomeno, se ne può essere coscienti senza crederle naturali. C'è stato un "brava!" arrivato dalla zona delle femmine.

Terminata la schermaglia ragionativa con un 1 a 0 a favore della proposta, l'essere in palestra è stato scatenante per i maschi, i quali non solo non vedevano l'ora di far 'caciara' e hanno colto al balzo l'occasione dell'esperimento, ma avevano anche bisogno di uno sfogo per le loro ragioni contro. Alcuni hanno preso palloni e se li sono messi sotto la maglietta a mo' di finto petto. I più astuti hanno proposto che, a rigor di logica, avrebbero dovuto andare a cambiarsi anche loro nello spogliatoio delle femmine al termine della lezione.

Intanto, essendo venerdì ed essendo molto stanca, ero io che mi sbagliavo e continuavo a chiamare il gruppo al maschile mentre loro, femmine e maschi, mi correggevano. Rispondeva ringraziando e ribadendo che la mia fatica confermava la pervasività delle abitudini culturali. E allora mi rendo conto di due cose: da una parte, nonostante la mia formazione interculturale, nella prassi quotidiana capisco che le grandi esclusioni sono sempre potenzialmente le femmine, migranti o autoctone. In secondo luogo, mi rendo conto che non perdo mai l'occasione di fare un fervorino alla classe per ribadire un concetto educativo da me ritenuto particolarmente significativo. Ciò conferma la metafora dello specchio, quando riesco a distanziarmi da me e mi osservo attraverso loro: io fatica, ma anche la classe possiede una grande pazienza.

QUALE METODO

Educare

Continuo a chiamarla Educazione fisica perché il bisogno che percepisco a scuola è quello di educare, in tutti i sensi, non uno eccetto, a partire, spesso, da situazioni semplici come a mensa: alcuni alunni impugnano le posate come quando esse non esistevano o ci fanno assistere a scene primordiali quali l'inserimento della forchetta nella bistecca, per librare poi il povero pezzo di carne all'altezza degli occhi aggredendolo a morsi.

Sapere

Credo che confrontarsi con la classe sia come recitare a teatro: ciascuno deve assumere la propria parte. L'insegnante esercita un certo ruolo, alunni ed alunne svolgono il loro, come età e naturale inclinazione corrispondente, il più delle volte, allo scansare quanto più possibile il lavoro. Studiare ed applicarsi risulta faticoso anche in palestra. È una vera "lotta di classe" e cerco di

non farmi impietosire troppo. Rare sono le volte in cui stanno attenti ed obbedienti per un'ora. Alla seconda, allora, permetto loro di giocare a calcio. Gli sguardi di profonda riconoscenza che mi lanciano sono irresistibili.

Conoscersi

Non sono modesta, so di non sapere, ma non solo: sono consapevole di partire sempre da un palese dubbio su di me, pensando nevroticamente di essere la prima a sbagliare e spesso l'unica a farlo. Poiché non penso di fare mai abbastanza, o abbastanza bene, ed essendo in competizione permanente con una me stessa ideale la quale, ovviamente, vince sempre, questo profondo egocentrismo al negativo mi ha resa in tutta la mia vita professionale un'assidua frequentatrice di corsi di aggiornamento ed una gradita, oltre che collaborativa, allieva di sedute di supervisione. Queste sono debolezze di carattere. Tuttavia, piuttosto che cercare invano di cambiare tratti così radicati nell'intimità, ho compreso già da un po' l'importanza di essere più intelligente del mio carattere. Nello specifico, ho imparato ad usare la mia insicurezza come punto di forza, non nascondendola, anzi palesandola quasi subito con la classe. Tanto mi sgamerebbero. Non presentandomi (come forse vorrei, ma, per fortuna, non posso) come dea ex machina, l'accordo con allieve ed allievi è chiaro da subito: a me interessa che si impegnino. Se riescono, meglio ancora, ma il fattore principale è che ce la mettano tutta. Tutti i giorni, allora, sperimento la miracolosa trasformazione della mia debolezza in una leva positiva nei confronti del gruppo, soprattutto rispetto ad allieve ed allievi timorose/i ed insicure/i. La consapevolezza profonda della fatica che costa buttarsi nelle attività, affrontare il gruppo dei compagni, fronteggiare per la prima volta un attrezzo sconosciuto: tutto questo è ancora tanto vivo in me e si trasforma in incessante e consapevole incoraggiamento rivolto ad alunni ed alunne. Devono provare a fare, per imparare almeno ad affrontare le paure legate all'agire. Nella migliore delle ipotesi per provare a smitizzarle, pur sapendo che, per alcuni/e di loro, come lo è tuttora per me, la prima volta di tutto sarà sempre un trauma.

Cercare

- Cerco di non "mollare" mai nelle situazioni da dirimere: fermi tutti, ci si ragiona. Gli incidenti critici non si risolvono da soli e le cose vanno affrontate, anche a rischio di sbagliare nelle modalità (spesso mi capita, poi corro dalle colleghe a chiedere il loro parere. La volta successiva, in genere, faccio meglio). Essendo un'insicura, tenderei ad evitare il conflitto. Ma ciò non è possibile ed il conflitto va gestito. Allora sudo, urlo e, metaforicamente, ci "accapigliamo". Si tratta di un corpo-a-corpo relazionale-mentale come neanche

nella lotta greco-romana avviene. Sono piena di sensi di colpa per la mia virulenza, ma non mollo fino a quando non abbiamo raggiunto un intendimento, per quanto minimo o temporaneo. Nessuna ricerca di vincitori e vinti, solo una ridefinizione dell'agire per il bene comune e sempre e solo finalizzato a questo. So che, altrimenti, non avrei la forza di tener duro nella posizione se non fossi, seppur imperfettamente, in buona fede nelle mie intenzioni. Spesso dico che, anche sbagliando, faccio le cose per loro e mai contro di loro. È una frase che ho colto in un film degli anni '90 intitolato *Picture Perfect*. Mi ha talmente colpita nella sua semplicità da diventare per qualcuno efficace: la classe ascolta tutto quello che si dice. Penso anche che lo valuti onestamente. Gli antichi Egizi affiancavano al cuore del defunto la piuma: se il cuore è leggero come la piuma, significa che è giusto, allora gli dei lo restituiranno al defunto che potrà così vivere in eterno (o insegnare). In effetti, il fare per si tramuta nell'ennesimo miracolo della relazione che non avrei mai pensato possibile per me, irruente, impulsiva: quando riesco a comunicare il bene e ciò che è giusto (e magari ad ottenere qualche risultato), non mi risulta antipatico nessuno dei miei allievi. Anzi, la manifestazione di un'"antipatia" è diventata per qualcuno uno stimolo, un alleato della mia professione, un amico interiore che funge da campanello d'allarme per ricordarmi che, se qualche allievo/a mi sta "antipatico", significa che c'è qualcosa da migliorare o approfondire nella nostra comunicazione (anche se è umano considerare il fatto che, al di fuori del ruolo di insegnante, staresti bene anche senza vedere per un po' qualche allievo/a).

- Cerco di tenere tutti/e dentro. Forse sbagli, ancora non lo so, ma non riesco a tener fuori nessuno. Ci provo anche quando dividono le classi e ci portano in palestra un altro po' di gente da pascolare: se hanno voglia di fare, lo possono fare con noi. Non sempre è un successo. Spesso è un voler il meglio notoriamente nemico del bene, ma fatico a lasciar seduto qualcuno che abbia voglia di muoversi, più per un principio di inclusione che per amore dei grandi numeri da gestire. Applico lo stesso principio in generale: proprio perché non tendo alla performance competitiva assoluta, nessuno ha più scuse: non si può non "lavorare", non si può non partecipare. Tutti siamo necessari al gruppo ed il gruppo ha bisogno di noi. Contando che i maschi hanno solo il pallone in testa e che le femmine agognano i morbidi materassi nell'angolo, i principali strumenti al mio attivo per convincere la classe sono: 1) quello che ha sempre detto mia madre, Vanda Landi Forbicini Fabi, insegnante di Scienze e Matematica alle Scuole Medie, ai suoi alunni: "Finché non mi vedrete leggere il giornale in cattedra, voi avete

il dovere di darvi da fare"; 2) il corpo-a-corpo con i renitenti, le oziose, quelli che dimenticano sempre la tuta, quelle che vado a stanare mimetizzate dietro il pilastro del corridoio, quelle già stanche dopo lo sforzo d'essersi allacciate le scarpe, quelli che "rompono" allo sfinimento e che cerco di neutralizzare impartendo loro infiniti compiti. Per fidelizzarli, generalmente li nomino miei T.A. ufficiali, Assistenti Tecnici: sono i Teaching Assistant di quando ero a Berkeley. Così, per un momento, mi sento a casa, tra ricordi affettuosi che posso condividere con gli alunni attraverso una sigla. Anche io ho bisogno di comunicare a loro una parte di me.

- Cerco di ascoltare e di accogliere - psicologicamente parlando - rimozioni e lamentele anche quando penso che non sarebbe vitale farlo. Come ho sentito egregiamente affermare in un corso presso lo Studio APS di Milano, le attese disattese diventano pretese: questo l'ho sperimentato anche direttamente nella gestione di gruppi di adulti.

- Cerco di prenderla bene quando la classe mi corregge in qualcosa di cui ero sicura. Visto che sicura non lo sono quasi mai, quando penso di esserlo mi attacco alla convinzione con un affetto spropositato che si rivela, generalmente, mal riposto. Anche in questo caso, grazie al feedback ricevuto gratuitamente ogni giorno dalle classi, mi rendo conto che l'attaccamento per sé rappresenta un sabotaggio del mio carattere. Masticando imprecazioni, faccio faticosamente intervenire l'intelligenza, la quale mi suggerisce di ascoltare i consigli provenienti dalla "base". E il mestiere fa da eco, sussurrandomi anche di metterli al vaglio.

- Cerco la cura ed anche la bellezza in tutto ciò che posso, sempre e per quanto possibile: nelle fotocopie che consegno, nel mio parlare un po' forbito e pulito, nella cura dell'ufficio delle insegnanti di Educazione fisica, in palestra, tappezzato di cartelloni colorati del Centro Riesco, ma anche di disegni delle prime, e pieno di tutto ciò che può servire per farne un bazaar, impolverato, ma attraente per la classe: fazzoletti di carta che compro dai venditori ambulanti per solidarietà e che alunni ed alunne usano in abbondanza, calzini puliti comprati come sopra per cambi previsti, non solo miei, i piccoli trofei ed i riconoscimenti vinti dalle squadre scolastiche, assorbenti igienici per le ragazzine, cancelleria raccolta da terra, ma che funziona ("non si butta via niente!"), i contenitori per il riciclo anche nel mio bagno, così che possano sempre riciclare anche in palestra, confermando quello che, grazie allo sforzo di una collega di Scienze, in particolare, C.S., costituisce una vocazione della mia scuola.

- Cerco di fare un po' di marketing e di benchmarking: faccio notare la bellezza sotto qualunque forma mi si presenti quando sono con la classe; faccio notare

ciò che vorrei sottolineare come importante per il senso estetico che a me serve tanto per stare bene ed in relazione al quale avrei l'ambizione, non dico di sviluppare il loro gusto, ma almeno di farli/e soffermare un momento con l'attenzione. Ad esempio, faccio vedere in che calligrafia ordinata e fiorita ho scritto i loro nomi sul registro personale e spiego loro che lo faccio perché li rispetto. Ormai capisco che loro vanno sempre oltre le parole, intuiscono il perché profondo di ciò che propongo e di me capiscono che mi piace quel che ho fatto perché è bello che sia bello. Con piccoli espedienti come questo, cerco di ancorare positivamente l'amore per la bellezza a qualcosa che li riguarda così da vicino, come, ad esempio, il nome. Ho l'illusione che l'amore e la bellezza portino anche al buono, al fare bene perché fa sentire bene, nonostante sbagli e ricadute, mie e loro.

- Cerco di limitare il turpiloquio nelle mie ore: la palestra è definita zona libera dalle parolacce in voga. Quando ne parte una, ribadisco che: 1) sono parolacce sessiste perché si riferiscono sempre e solo a parti del corpo maschili, quindi sono limitative, oltre che offensive per l'immagine femminile; 2) sono parolacce talmente omologate da risultare offensive per la nostra intelligenza. Come ha spiegato bene Anthony Robbins nei suoi libri che spingono alla personale peak performance di ciascuno di noi, non possiamo togliere qualcosa senza riempire il vuoto: per cui, con le alunne più turpiloquiose di un paio di anni fa, abbiamo coperto un poster con imprecazioni tradizionalmente solo grezze e non volgari. Il poster è affisso alla porta della palestra e, in dimensioni ridotte - formato A4 - anche sulla porta dell'ufficio delle insegnanti di Educazione fisica. Quando parte la parolaccia standard, fermo subito la classe e invito i diretti interessati ad andare a scegliersi, a piacer loro, una delle tante imprecazioni consentite. Dopodiché, per qualche minuto, la palestra risuona dei vacchi boia, porcaccia della malora, o dei maiali che mi scaldano il cuore perché, per un attimo, torno a casa.

- Cerco di pronunciare bene i nomi di alunni ed alunne stranieri/e, chiedendo il loro aiuto e scusandomi quando so di non riuscirci, storpiando un simbolo identitario così importante soprattutto alla loro età e nella condizione di neo-arrivati di molti di loro. Non mi vergogno a chiedere ripetizioni su questo, sentenziando che, se non ci riuscirò entro un determinato periodo, risulterò io da cinque. Spesso, lo sforzo viene talmente premiato che ricordo di preferenza i loro nomi.

- Cerco di perdonarmi quando sbaglio pesantemente. Ciò accade ogni tanto, quando, nonostante il feroce controllo dell'intelligenza, le paure del mio carattere mi sommergono. È il momento di cercare aiuto in sala insegnanti.

Pier Luigi Stefani
Presidente dell'AdV Arc-en-ciel

Creare competenze

Il valore economico risiede proprio nella traduzione e nella trasformazione da un'"Economia del dono" ad un'"Economia della solidarietà".

Il no profit fa notizia.

In un periodo di crisi economica, sembra ottenere l'interesse dei media quale unico settore in grado di rispondere alla mancanza di lavoro. Si scrive sia l'unico in cui i posti di lavoro aumentino, mentre gli interventi governativi fanno presumere che "la manovra taglierà 40.000 posti di lavoro".

Dove stia la verità, o se esistano due società, divergenti o parallele, sembra indifferente, anche se sarebbe di comune interesse verificare, assumendo qualche indicatore empirico.

Siamo alla vigilia di un censimento ISTAT sul Terzo Settore. Forse dovremo aspettare due anni per esprimere quali variazioni si siano nel tempo consolidate. Se positive, non solo in termini assoluti, quanto in termini relativi sull'incidenza sul mercato del lavoro e nella creazione di ricchezza nazionale. E che tipo di ricchezza, se ponderabile.

Tempo due o tre anni, la società sarà cambiata con un'accelerazione esponenziale. Il confronto finale con i dati attuali non sarà di semplice conferma. Dalla raccolta dei dati periodici, oggi si può affermare che il Terzo Settore contribuisce alla creazione di ricchezza per una parte pari al 2-2,5% del PIL nazionale. Ma ciò non è sufficiente per esprimersi se e in quanto possa contribuire all'aumento dei posti di lavoro.

Nel settembre del 2012 sono state assunte undici opinioni di eminenti economisti, raccolte sotto la dizione di "Un manifesto per una nuova economia" per l'edizione Vita, ispirata alla cooperazione.

Può essere interessante un esercizio di verifica attraverso l'analisi, la storia di molte associazioni di volontariato.

Ovvero, registrare quali trasformazioni abbiano subito dalla data del censimento precedente ad oggi. E se gli undici contributi di ogni capitolo di economia rispondano alla realtà.

Il no profit fa notizia.

"Fattoria agricola, ma non solo: l'esperienza di Clarabella", oppure "Nella lotta contro l'evasione, un'eccellenza conquista il mercato". Due storie che ci possono fornire un esempio del carattere innovativo della cooperazione sociale. Sono i titoli apparsi recentemente sull'Avvenire. Due storie esemplari di produzione di lavoro, innovative e "liberanti" in quanto nate dal carcere e da

situazioni di massimo degrado, o dall'utilizzo di beni confiscati alla mafia.

Due esempi di "Economia del credere". Un'Associazione di Volontariato, nella sua risposta agli appelli di aiuto, agisce necessariamente fuori da ogni schema. La libertà le è assicurata dalla gratuità in cui si manifesta il più alto principio della propria qualità. In essa risiede la prima garanzia dell'esercizio del proprio ruolo all'interno della comunità. La gratuità non è misurabile.

Una risposta coerente nel segno dell'"Economia dell'io".

La prossimità coi bisogni delle persone induce ad avere questi come punto di riferimento immediato. L'azione che ne scaturisce risulterebbe inefficace se non tenesse conto del bagaglio di sofferenze del quale è portatrice ogni persona, con i suoi valori originali ed inalienabili. Ecco come l'"Economia dell'io" si trasforma nell'"Economia del noi", attraverso l'ascolto ed il rispetto delle singole storie. Ogni alterità viene superata nella comunione del sentire.

Diventa appassionante, di conseguenza, rimandare alla memoria il cammino di un'associazione ponendo la lente di ingrandimento utile ad individuare se il percorso sia stato sempre ancorato alla realtà e non semplicemente animato da principi e valori saldi.

Arc-en-ciel, ad esempio, è un'associazione di volontariato la quale, dal 1989, ha ritenuto occorresse una risposta al bisogno di accoglienza impresso dal primo forte flusso immigratorio proveniente dall'Africa.

Il valore economico di una simile azione risiede proprio nella traduzione e nella trasformazione da un'"Economia del dono" ad un'"Economia della solidarietà".

Un passaggio non così scontato in una società che concepisce la vicinanza del più vulnerabile come un'occasione per soddisfare un'ancora confusa esigenza di "far del bene" dal sapore assistenziale. Siamo ancora lontani da quell'"Economia della solidarietà" che assume i problemi, attiva percorsi di prevenzione, aiuta il pur lento cambiamento attribuendo valore e spessore all'altro, riconoscendone i valori culturali, avviando percorsi formativi per rispondere adeguatamente, con coscienza civica, a questo tema, prima di sorprendersi a raccogliere suggestioni nuove nell'incontro fra culture diverse...

Continuando su questa strada, ci si rende conto di come la presa di coscienza dei bisogni dell'altro ed il riconoscimento dei suoi valori abbiano sviluppato un volo di espansione che conduce a quella che il manifesto chiama "Economia del generare".

Potremmo fermare qui il nostro confronto e ciò costituirebbe già un risultato di rilievo. Ma fermeremmo il nostro cammino di osservazione il quale, attraverso le risposte concrete ai bisogni reali, mette in luce la capacità innovativa che dalla vocazione di advocacy si impegna in una ricerca continua di coinvolgimento, di creazione di reti solidali, poste alla base dell'"Economia del cooperare".

In altri termini, il risultato di strategie di empowerment, ove il prodotto finale è il risultato di un'evoluzione di esperienze di apprendimento che portano il soggetto vulnerabile a superare una condizione di impotenza, ad un "saper fare" ed un "saper essere" caratterizzati da una condizione di fiducia in sé, partecipe della società nella consapevolezza di essere titolari di diritti e di cittadinanza.

Il passaggio, quindi, da un "Economia della cura" ad una "Economia del lavoro".

Questo attributo non è inserito nel manifesto, ma rappresenta il vero e sostanziale sviluppo misurabile.

Si è partiti da una tensione all'aiuto con un esercizio di gratuità che rimane nel suo valore originale, interesse per l'altro per crescere e diventare impresa.

Il collegamento alla crisi economica viene quindi ad assumere un'immagine concreta ponderabile, capace di superarla attraverso azioni produttive, non più solo vincolate alle risorse pubbliche. Senza perdere la propria visione originaria, coglie nel lavoro il perno sul quale far ruotare la sua triplice azione.

La prima è quella di saper sperimentare per poi incidere sul sistema.

La seconda è quella di imparare a proiettare il lavoro in una continua ricerca propositiva sul piano professionale.

La terza è quella di trasformare i soggetti da operatori passivi in operatori attivi, il cui lavoro, liberatorio negli effetti pratici, assume un valore liberante sul piano personale e ne sviluppa la tensione e la partecipazione nella cittadinanza attiva. Un'analisi che rimarrebbe solo sul piano teorico se non trovasse conferma.

Questa si sostanzia nell'aver trasformato

prima il centro di accoglienza in appartamenti liberi, offerti a prezzi calmierati, segno di una conquista di identità da parte degli utenti. Ovvero, distribuzione di ricchezza che genera nuova ricchezza. Ancora, attraverso la costruzione di cooperative e la loro integrazione, pur nelle diverse specificità, in una rete consortile, ovvero quella rete giuridicamente costituita per poter rispondere in forza ai bisogni del territorio. Lo sviluppo di forze lavoro partite da un piccolo seme originario di vo-

lontari. Da zero all'oltre 100 di oggi. Può essere questa la dimostrazione che è scritto nel dna del volontariato creare competenze e lavoro. Un effetto moltiplicatore capace di creare nuove energie e superare la crisi attraverso un sistema in cui ogni lavoratore partecipi alle decisioni e si trasformi da soggetto passivo a soggetto attivo. L'unico sistema che sa trovare le proprie specificità e leggere la crisi come opportunità per condividere un sogno comune.

Contributo di Pier Luigi Stefani, Presidente dell'AdV Arc-en-ciel. Nel suo percorso, Arc-en-ciel ha visto la propria azione volontaria trasformarsi in allargamento di reti solidali, sperimentando interventi sui senza fissa dimora, sugli immigrati, sia giovani neo-maggiorenni, sia richiedenti asilo o rifugiati politici e su persone provenienti dal carcere. Ha poi prodotto una rete consortile che oggi gestisce vari centri di accoglienza e tende ad una trasformazione continua inserendo forze lavoro svantaggiate, formando operatori pari, attivando processi formativi per una sempre più adeguata professionalità degli operatori e si confronta con le altre realtà in Europa attraverso progetti e relazioni.

Altruismo: una risorsa preziosa

Un esempio italiano è quello rappresentato dall'Associazione TriesteAltruista. Questa si pone come obiettivo la promozione di forme di "altruismo" nell'intera società civile, creando possibilità e forme di volontariato più vicine alle reali esigenze della collettività.

Il processo di globalizzazione e l'ampliamento dello spettro del diritto e dei diritti umani hanno reso necessaria, negli ultimi anni, una conseguente apertura ed attenzione, da parte delle imprese, alla loro condotta legale. Lo stimolo è emerso in relazione alla scoperta che alcune imprese transnazionali si sono trovate a violare standard di trattamento degli individui tutelati dal diritto internazionale dei diritti umani. Queste imprese sono salite alla ribalta in quanto soggetti con una certa rilevanza rispetto al tema, in particolare quando la loro attività si introduce nella vita di persone non soltanto nello Stato in cui è collocata la loro sede sociale, ma anche in luoghi diversi, in virtù della delocalizzazione della produzione e, allo stesso tempo, quando le loro dimensioni economiche ed organizzative le portano ad intrattenere relazioni autonome con i Governi.

La questione è: nel caso di una violazione dei diritti umani posta in essere da un'impresa (come già capitato), chi è imputabile? Una possibile risposta individua nello Stato il responsabile in maniera indiretta delle violazioni. Un'interpretazione differente valorizza, invece, un effetto orizzontale della tutela, secondo il quale le norme sui diritti umani sono applicabili alle relazioni tra attori privati. Di conseguenza, questi possono accedere direttamente alle vie previste di giustiziabilità. Entrambe le visioni comportano dei problemi e dei deficit di attuazione ed efficacia.

Un'interpretazione alternativa, rivelatasi finora maggiormente utile, è quella che fa rientrare la tutela degli individui nel paradigma della Responsabilità Sociale d'Impresa (RSI), secondo la quale l'impresa è definita come un soggetto morale, oltre che economico. La RSI è stata definita dall'Unione Europea come "integrazione volontaria delle preoccupazioni sociali ed ecologiche delle imprese nelle loro operazioni commerciali e nei loro rapporti con le parti interessate". Si tratta, dunque, di un approccio strategico che integra esigenze di natura etica e la ricerca del profitto e dell'efficienza economica. La RSI supera il rispetto delle prerogative di legge ed assume la volontarietà come valore aggiunto che stimola la proposta e l'adozione, da parte delle imprese, di azioni concrete, delle migliori prassi, di attività promozionali, considerando che una tale gestione aziendale produca benefici e vantaggi non solo limitati al profitto ed al successo economico. Particolare attenzione viene prestata ai rapporti con i propri portatori d'interesse (stakeholder), quali collaboratori, fornitori, clienti, partner, comunità ed istituzioni locali, realizzando, nei loro confronti, azioni concrete. La politica aziendale, in sintesi, è orientata alla conciliazione di obiettivi economici insieme a quelli sociali. Recentemente, accanto a questi ultimi hanno assunto particolare rilievo anche istanze di tipo ambientale, il tutto in un'ottica di sostenibilità futura.

Grazie all'affermazione di questo paradigma, sono stati proposti dalle e alle imprese diversi modelli di gestione aziendale. Uno dei più diffusi è il SA8000 (ovvero Social Accountability) che prevede otto requisiti a cui adeguarsi rispetto ad una tutela minima dei diritti umani ed un requisito relativo alla gestione della responsabilità sociale in azienda. Recentemente, è stato sviluppato, inoltre, un aspetto della RSI che amplia il raggio d'azione dell'impresa, non più limitata al proprio ambito lavorativo, ma aperta alla comunità circostante. In questo senso, si parla di Responsabilità Sociale del Territorio. L'obiettivo è quindi quello di accompagnare le istituzioni e le organizzazioni (pubbliche e private, profit e no profit) in un percorso di costruzione condivisa, nel quale le giuste istanze economiche vanno coniugate con le attenzioni sociali ed ambientali, nell'ottica di uno sviluppo sostenibile.

Un esempio italiano è quello rappresentato dall'Associazione TriesteAltruista. Questa si pone come obiettivo la promozione di forme di "altruismo" nell'intera società civile, creando possibilità e forme di volontariato più vicine alle reali esigenze della collettività.

L'associazione, nata con il sostegno concreto di MilanoAltruista e RomaAltruista, oggi riunite nella rete ItaliaAltruista, si rivolge anche alle aziende più sensibili, fornendo gli strumenti per rendere la città più vivibile e più umana. Il vantaggio è duplice: da un lato, si permette alle aziende di rispondere ai bisogni sociali del territorio; dall'altro, si rafforzano i legami interni all'impresa stessa. TriesteAltruista propone tre diverse modalità di collaborazione tra azienda e volontari: programmi di volontariato all'interno dei quali le aziende possono scegliere fra tante proposte semplici, spesso associate al Natale o ad altri eventi. Le proposte più tipiche sono le raccolte a favore di ospedali ed altri enti, ma anche "progetti" per migliorare la città o il quartiere al quale esse stesse appartengono; programmi aziendali personalizzati di volontariato. I collaboratori possono scegliere fra un menù di opportunità di volontariato, permettendo così a ciascuno di servire la causa che sente più vicina a sé;

partecipazione della squadra aziendale alla Giornata di Volontariato, organizzata dall'associazione al fine di divulgare, informare e dare dimostrazione dell'operato volontario della propria azienda e delle altre partecipanti al progetto. In questo modo, i dipendenti/volontari possono sentirsi orgogliosi di lavorare per un'azienda solidale.

Le aziende "socialmente responsabili", oltre a facilitare il volontariato aziendale dei propri collaboratori, possono sponsorizzare altri progetti con donazioni in natura o in denaro.

In conclusione, la Responsabilità Sociale d'Impresa, insieme al volontariato, rappresenta un paradigma aperto e flessibile che permette, a qualsiasi livello, dall'internazionalità e dalla transnazionalità sino alla territorialità più contenuta, un rapporto nuovo tra azienda e tessuto sociale, consentendo di ridurre la distanza tra questi due ambienti stimolando una collaborazione sinergica a favore di uno sviluppo integrato, più efficace e, al tempo stesso, sostenibile ed altruista.

di Angela Caporale
Collaboratrice di SocialNews

Alessandro Orlandin

Scienze della Comunicazione Pubblica e Sociale – Università Alma Mater Studiorum di Bologna

"Hanno mollato quelli di Enel"

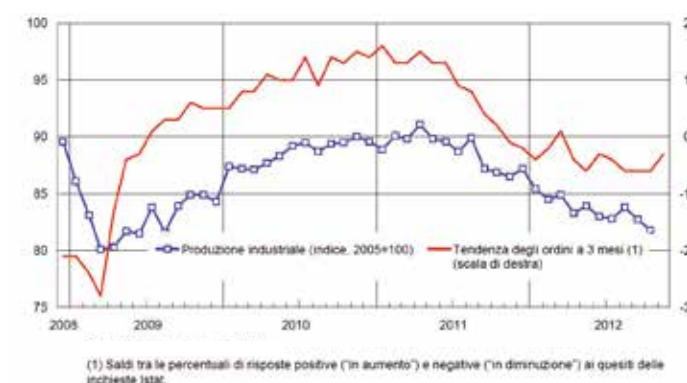
«Vogliamo solo lavorare, mi sembra molto semplice. È incredibile come negli altri posti le riconversioni (Civitavecchia, Brindisi – ndr) siano state fatte senza problemi e qui invece si vada all'infinito».

Nel cuore del pomeriggio, ogni giorno, da oltre venticinque anni, un lungo serpente di automobili e camioncini taglia a metà la piccola frazione di Tolle, sulla strada provinciale 38. A formarla sono i lavoratori della centrale Enel di Polesine Camerini di ritorno dai loro turni e diretti a casa. Nei tempi in cui il gigante termoelettrico produceva al massimo, il traffico sull'unica strada principale del paese era talmente massiccio da aver indotto gli abitanti di Tolle a coniare un modo di dire dialettale usato abitualmente quando si vedono lunghe file di auto: "A' molà qui" dl'Enel". Tradotto letteralmente significa "Hanno mollato quelli di Enel", dove per "mollare" si intende uscire dal lavoro e non lasciare la presa. Oggi, però, esiste la possibilità che i lavoratori di Enel siano davvero vicini a mollare nel senso principale del termine, sfiancati da più di otto anni di attesa nei confronti di una riconversione dell'impianto da olio combustibile a carbone che per ora rimane solo sulla carta. Quando, nel 2004, Enel ha presentato il progetto per l'ammodernamento del sito, di certo non pensava che si sarebbe scatenata una furiosa battaglia politica, mediatica e giudiziaria: in meno di dieci anni si sono susseguiti consigli comunali, ricorsi al Tar, discussioni al consiglio regionale, tre blitz di Greenpeace e svariati pronunciamenti del Governo centrale. Nel frattempo, le turbine rimangono ferme, in attesa che si decida. Arrivare ai piedi della colossale ciminiera alta 250 metri provoca sensazioni strane. La centrale è immobile, sembra quasi addormentata. Ci si aspetterebbe rumore, invece passa solo un leggero ronzio, sovrastato dal fruscio dei rami spostati dal vento. Ogni tanto passa un operaio, facilmente riconoscibile dalla tuta blu con inserti arancio. Parlano poco e guardano a terra. Qualcuno di loro, però, si lascia un po' andare durante il brevissimo momento di relax che segue l'uscita dalla mensa aziendale. «Non è che ci sia molto da dire – attacca Maurizio – L'attesa per una decisione è snerante, non abbiamo certezze di nessun tipo e quindi prendiamo le cose alla giornata». Maurizio è sulla cinquantina, lavora per una delle ditte a cui vengono assegnati gli appalti per la ma-

nutenzione delle macchine e ha preso servizio a Polesine Camerini nei primi anni '80, quando la centrale era nuova di zecca. «Vogliamo solo lavorare, mi sembra molto semplice. È incredibile come negli altri posti le riconversioni (Civitavecchia, Brindisi – ndr) siano state fatte senza problemi e qui, invece, si vada all'infinito». Allo stato attuale, il personale è ridotto al minimo indispensabile. Tanti dipendenti sono stati spostati in altre centrali Enel in giro per l'Italia. I lavoratori la vivono come una lotteria: «Domani siamo qui – fa sapere Fabrizio – ma tra un mese potrebbero benissimo trasferirci a Brindisi. È una condanna per noi e per le nostre famiglie». Che ci sia un costante senso d'ansia lo conferma Valentino: «C'è preoccupazione, è facile accorgersi di come sotto la patina dei discorsi quotidiani si

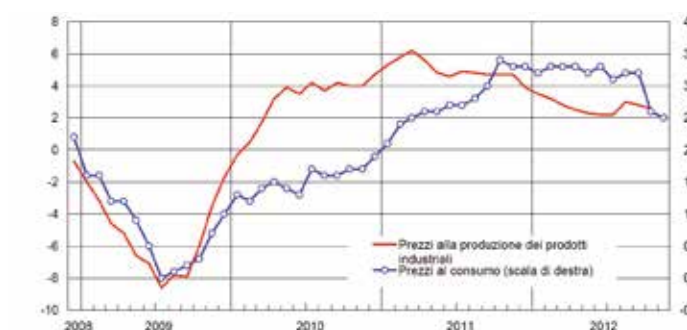
nasconda l'incertezza verso il futuro». Il fatto è che, in otto anni, la questione si è fatta parecchio complessa: gli operai stessi tirano in ballo temi che vanno ben oltre la loro condizione di semplici lavoratori. Strategie energetiche europee, speculazioni economiche, regole e dati sulle emissioni nocive, leggi regionali e internazionali. Se c'è stato un lavoro di propaganda aziendale/sindacale, è stato condotto perfettamente. Alla fine, ci pensa ancora Fabrizio a tirare una linea con un esempio molto chiaro: «Hai mai giocato a Monopoli? Ecco, lì chi controlla l'energia vince. Qui è la stessa cosa. Si sta giocando una partita tra interessi particolari molto forti, in cui il bene comune è l'ultima cosa da tenere in considerazione. E noi, allo stato attuale, siamo solo piccole pedine sul tabellone».

PRODUZIONE INDUSTRIALE E TENDENZA DEGLI ORDINI
(sette manifatturero; dati destagionalizzati)



Fonte: elaborazioni su dati Istat

INDICI DEI PREZZI AL CONSUMO E ALLA PRODUZIONE
(variazioni percentuali sul periodo corrispondente)



Fonte: elaborazioni su dati Eurostat e Istat

Filippo Renda
Psichiatra, cofondatore del Progetto Arte e Salute, membro del Comitato tecnico-scientifico dell'Associazione Arte e Salute Onlus. Esponente del movimento di Psichiatria Democratica
 Gabriella Gallo
Psicologa, già responsabile del Progetto Arte e salute dell'Azienda USL di Bologna

Il teatro come impresa e come mestiere

Solo dopo vent'anni si sono realizzate le condizioni per potere sperimentare la praticabilità del progetto. Formare una compagnia implicava obbligatoriamente identificare l'impresa, pertanto è stata fondata Arte e Salute, l'impresa che produce formazione e spettacoli.

Il "creare impresa" fa parte del patrimonio del movimento italiano di deistituzionalizzazione volto alla chiusura degli ospedali psichiatrici guidato da Psichiatria Democratica. Molteplici cooperative, infatti, sono state fondate per favorire l'inserimento lavorativo dei "reclusi" nei manicomi durante il periodo in cui si lavorava al loro stesso smantellamento. È stata così inventata l'impresa sociale finalizzata alla ricomposizione dell'identità sociale, dell'autonomia e della contrattualità delle persone sofferenti e volta alla produzione di beni materiali, utilizzando prevalentemente il lavoro manuale.

La composizione sociale delle persone sofferenti che gli operatori dei servizi territoriali hanno incontrato nel loro lavoro si è manifestata in modo diverso da quella delle persone recluse nei manicomi. Ai servizi si presentano, infatti, insieme alle persone che prevedevano nel loro progetto di vita un destino lavorativo come operai, interrotto dalla sofferenza, anche persone con percorsi di vita differenti che aspirano ad un lavoro di tipo intellettuale. L'itinerario formativo di questi ultimi spesso si è interrotto alle scuole superiori o all'inizio dell'Università.

Da qui la necessità di inventare progetti di inclusione sociale legati ad attività lavorative di tipo culturale per arginare i fallimenti che si verificavano nei tentativi di inserimento in attività lavorative di tipo manuale, dovuti all'errata concezione che tali persone non fossero in grado di svolgere attività di tipo intellettuale, ma potessero, invece, essere impiegate in attività pratiche semplici.

Nelle riflessioni che attraversavano il dibattito fra gli operatori sul da fare, e partendo dalla constatazione che fra le persone sofferenti vi sono le stesse percentuali di talenti presenti nella popolazione generale, si è sviluppata la necessità di capire come incanalare queste potenzialità. Da qui l'idea di percorsi di formazione e di addestramento che possano prevedere un possibile inserimento lavorativo di tipo intellettuale. Come spesso accade, l'occasione per poter immaginare una possibile e concreta realizzazione di un percorso complesso, e non ancora affrontato, come quello in questione, è stata data dall'incontro imprevisto, e pressoché casuale, con il regista teatrale Nanni Garella.

L'idea, il sogno, l'utopia di poter formare una compagnia teatrale composta dalle persone sofferenti in cura presso il Dipartimento di Salute Mentale di Bologna era nata dalle di-

scussioni che circa trent'anni fa ebbi con l'amico Nanni, oggi regista della compagnia di Arte e Salute, in occasione della sua partecipazione alle assemblee presso il servizio. Già allora delineammo le caratteristiche fondamentali per realizzare, forse con successo, quell'idea: la selezione dei candidati e la loro formazione.

Solo dopo vent'anni si sono realizzate le condizioni per potere sperimentare la praticabilità del progetto. Formare una compagnia implicava obbligatoriamente identificare l'impresa, pertanto è stata fondata Arte e Salute, l'impresa che produce formazione e spettacoli. L'esperienza di 10 anni di attività della compagnia Arte e Salute, con i successi di critica e pubblico raggiunti, dimostrano la correttezza degli assunti di partenza e la precisione della metodologia impiegata. Ciò è confermato dalla contemporanea esperienza sviluppata nei Dipartimenti di Salute Mentale dell'Emilia Romagna che ha portato alla rassegna teatrale "MoviMenti", svoltasi in Emilia Romagna nel 2010. La qualificazione professionale raggiunta dagli attori della compagnia, riconosciuta dal pubblico e dalla critica, ha permesso, nel corso degli anni, di produrre spettacoli "da cartellone". Ciò ha implicato l'assunzione degli attori: "i pazienti" sono diventati attori professionisti. L'identità e la qualità della loro vita, e di quella delle loro famiglie, si sono trasformate. La nuova psichiatria, nata dal movimento per la chiusura dei manicomi e per l'inclusione sociale, continua a mietere successi...

"Il primo step era quello di pensare se la persona fosse adatta a questo tipo di lavoro. Tra i criteri di scelta, la prima cosa che avevamo in mente erano i talenti delle persone. Il nostro obiettivo era quello di scoprirli o riscoprirli. Mi ricordo perfettamente di una delle nostre più brave attrici, che è stata anche in tournée con Alessandro Haber e con Nanni Garella. Prima di ammalarsi aveva una grande passione per il teatro e aveva già fatto un corso di dizione. Il dott. Renda, conoscendo la sua storia, ha pensato di proporle il teatro. L'idea era quella di partire dalla motivazione e dalla passione verso il teatro. Il secondo step era il colloquio di selezione; è importante sottolineare come il colloquio venisse svolto da un regista, e non dallo psichiatra, e che fosse lui a valutare la predisposizione e le competenze della persona. Il terzo era quello di richiedere i fondi per organizzare un vero e proprio corso di formazione per attori. Cercavamo di fare il passaggio dalla proposta di attività per "trascorrere il tempo" alla strutturazione di un corso di qualità e che sollecitava un impegno elevato da parte dei pazienti. Il progetto era ambizioso; richiedeva che anche gli operatori cambiasero il loro modo di relazionarsi ai pazienti. Meno un operatore era stato in contatto con la psichiatria, e più accoglieva positivamente le nostre proposte. Chiedevamo un impegno orario consistente, con tre giorni di prove a settimana per cinque ore (...)"

dott. ssa Gabriella Gallo
 Psicologa, Azienda Ausl di Bologna



IL CONTRIBUTO DEGLI ATTORI DELLA COMPAGNIA DI "ARTE E SALUTE"

Questo tipo di lavoro ha significato e significa ancora molto per me. Sono entrata nel mondo del lavoro teatrale inserendomi così in un contesto sociale attivo. Ho avuto la possibilità di sperimentarmi, di sapere cosa vuol dire studiare un testo teatrale e metterlo in scena e di capire che si hanno delle capacità intellettive che neanche immaginavo di avere. Poi è stato determinante per la mia vita il fatto di aver conosciuto nello stesso contesto quello che poi è diventato mio marito. Ancora oggi credo di essere una persona molto fortunata perché siamo cresciuti in un contesto particolarmente magico. Ritengo, infine, che il teatro mi abbia aperto la mente in quanto ho ripreso lo studio anche di altre materie, cosa che prima non riuscivo assolutamente a fare.

Deborah

Mi dà felicità e consapevolezza sapere che sono un portavoce (anche se sono solo la punta di un iceberg) di tutti coloro che non possono e non hanno la possibilità di veicolare il proprio talento e poterlo esprimere. Grande senso di responsabilità di appartenere ad un gruppo e ad un progetto molto importante ed impegnativo. Per ultimo, ma, come si dice, non per importanza, ho conosciuto colei che è diventata la mia dolce compagna di vita.

Moreno

Questa esperienza mi ha dato la possibilità e la capacità di elaborare ed affrontare in modo sano ed incisivo gli stati d'animo molto dolorosi e difficili con i quali convivo da lungo tempo. Questa operazione è stata possibile grazie anche alle mie capacità intellettive, determinanti per la comprensione dei testi letterari che in questi anni ho dovuto leggere e studiare per le rappresentazioni teatrali. Sono veramente grato per il sostegno psicologico, affettivo e tecnico ricevuto dai colleghi e da tutte le persone coinvolte in questo progetto. Ciascuno, di fatto, con le proprie caratteristiche e specificità professionali e personali, è riuscito a trasmettermi la sicurezza e la stabilità necessarie per esprimere al meglio emozioni, sentimenti e stati d'animo dei personaggi da rappresentare. Attraverso l'agire teatrale, l'attore in generale, ed il sottoscritto nello specifico, riesce, attraverso la catarsi, a ridimensionare la sintomatologia del proprio disagio psichico (ansie, ossessioni, psicosi e manie). Se non mi fosse stata data questa opportunità, sarei stato sicuramente tagliato fuori dal mercato del lavoro. Oggi sono richiesti ritmi elevatissimi, livelli di competitività e richieste di prestazioni inaffrontabili per chiunque. Dopo il periodo di formazione, più volte mi è capitato di salire sul palcoscenico con attori professionisti famosi. Essere a fianco di celebrità, oltre a riempirmi di orgoglio, mi ha consentito di carpire "alcuni trucchi del mestiere" che, in diverse circostanze, sono tornati utili: per esempio, continuare a recitare anche quando la memoria tradisce. L'amore e, chissà, forse la magia del teatro, mi hanno procurato e mi procurano discreti periodi di benessere, durante i quali assumo la terapia a dosaggi veramente bassi.

Luca

Il teatro, per me, rappresenta un ponte in equilibrio tra sogno e realtà, tra normalità e follia, tra assurdo e scontato, tra banalità e sapienza alla ricerca di noi stessi in balia degli eventi, tra perso e ritrovato, tra normalità e genio, nullità e grandezza, anonimo e celeberrimo, interiore ed esteriore, finto e vero. Tutte queste contrapposizioni esprimono i contrasti di ogni individuo e della società. Il teatro è un'attività lavorativa che mi piace e mi interessa perché racconta la vita attraverso le emozioni, le impressioni, attraverso luci, musiche, colori e giochi di prestigio. Una specie di magia che riesce a mettere in scena e rendere visibile quello che gli occhi normalmente non riescono a vedere. Sonda, inoltre, la profondità del nostro essere dando soddisfazione



all'intelletto e gusto alla vita interiore. Sento che, nel tempo, sta diventando sempre più parte del mio essere ed ha sviluppato un senso di appartenenza ad un luogo e ad un gruppo di persone. Fare l'attore non è un mestiere facile e non è soltanto divertimento, ma è anche condivisione di idee e di spazi, di difficoltà e paure. Salire sul palcoscenico è vedere il mondo con altri occhi, come se qualcuno ti stesse guardando dentro. Le luci, le scene, le quinte. Nel buio delle quinte capita sovente di entrare in contatto con le paure e le difficoltà della vita, ma anche con i nostri desideri ed i nostri sogni, non appena le luci sul palco si accendono. Attraverso il teatro riesco ad avere una rappresentazione migliore della realtà circostante e di quella interiore in quanto il palcoscenico esalta tutte le forme come un inno all'intelligenza. La compagnia di Arte e Salute è formata da un gruppo ben collaudato, si va d'accordo e si guadagna bene. Nel corso della formazione siamo stati assunti in borsa lavoro. Da qualche anno, però, facciamo gli spettacoli assunti regolarmente, in Italia ed oltralpe (Svizzera).

Giorgia

Quando abbiamo iniziato con il teatro, si trattava, prima di tutto, di apprendere quelle nozioni di base normalmente insegnate nelle scuole di recitazione. Abbiamo recitato in diversi teatri della nostra provincia e poi in teatri sempre più importanti di tutto il territorio nazionale. Da attività retribuita prevalentemente in borsa lavoro è diventata un lavoro vero e proprio, con il libretto ed i versamenti dei contributi Enpals. Di questa esperienza ho apprezzato l'entusiasmo con cui noi attori abbiamo affrontato gli spettacoli, superando tutti gli ostacoli che una professione impegnativa come la nostra comporta. Lavorare assieme ad un progetto fa sì che ognuno dia il meglio delle proprie possibilità. Ogni giorno contribuiamo a migliorare lo spettacolo fino a raggiungere i risultati e gli obiettivi che ci vengono assegnati. Il teatro è anche, oltre alla retribuzione, gratificazione per i complimenti che ci vengono fatti, gli applausi calorosi del pubblico e le recensioni sui vari quotidiani che spesso apprezzano il nostro lavoro. Di frequente sento dire che recitare non è un lavoro come tutti gli altri perché ci si diverte. Questo è forse il motivo per cui continuo ancora su questa strada, anche quando i momenti di depressione mi tolgono la voglia di fare.

Roberto

Ho iniziato quasi per scherzo. Non avrei mai immaginato di poter salire su un palco con tanta gente che mi guarda. Poi mi sono appassionata da subito e, piano piano, ho acquisito più fiducia in me stessa. Grazie ai commenti degli altri, ho ottenuto più forza e voglia di continuare. Quando ci hanno assunto la prima volta, è stata una soddisfazione enorme. Trasformare un sogno in un'attività remunerativa non ha pari. Venire retribuito per divertirmi ed emozionarmi e far divertire ed emozionare anche chi ti guarda è meraviglioso, una cosa indescrivibile. Certo, io oggi faccio fatica a sbarcare il lunario solo con questa attività, ma semplicemente perché sto meglio di quando ho iniziato e sono cresciute le mie aspettative e le mie esigenze. Credo che il progetto non solo sia riuscito in pieno, ma abbia addirittura superato le previsioni di chi l'ha ideato e di tutti noi che ne facciamo parte.

Pamela

PROGETTO REALIZZATO
CON IL CONTRIBUTO DELLA



REGIONE AUTONOMA
FRIULI VENEZIA GIULIA

DIREZIONE CENTRALE CULTURA, SPORT, RELAZIONI
INTERNAZIONALI E COMUNITARIE

In risposta al bando
MICRO PROGETTI
- ai sensi della Legge regionale
n. 19 del 30 ottobre 2000 -
Interventi per la promozione,
a livello regionale e locale,
delle attività di cooperazione
allo sviluppo e partenariato
internazionale.



PER SOSTENERCI

Bollettino postale:
C/C 61925293

IBAN:
IT15 H076 0102 2000 0006 1925 293

5 per Mille:
C.F. 90106360325

PROGETTO

"SVILUPPO ATTIVITÀ DI MICRO-IMPRENDITORIA FEMMINILE"



Il progetto prevede l'attivazione di corsi di formazione mirati al rafforzamento delle capacità e delle competenze professionali, organizzative e gestionali delle donne ed al successivo avvio di piccole attività di micro-imprenditoria. Verranno selezionate 30 donne le quali, divise in sottogruppi, parteciperanno a diversi moduli di formazione teorico-pratica finalizzati allo sviluppo di competenze tecniche in attività generatrici di reddito. Sarà pertanto sostenuta la possibilità di inserimento lavorativo delle donne coinvolte. La formazione in attività generatrici di reddito si costituisce di un modulo teorico volto a sviluppare conoscenze tecniche nei settori dell'imprenditoria, della qualità dei prodotti, della gestione delle vendite, ed in un modulo tecnico che fornirà la possibilità di imparare e/o approfondire alcune tecniche lavorative fondamentali dell'economia cingalese.

I laboratori tecnici, realizzati all'interno di strutture presenti sul territorio implementate dalle Associazioni partner @uxilia Onlus e Koinonia, riguarderanno: tecniche di tintura e lavorazione di tessuti e sartoria; trasformazione, preparazione e conservazione di frutta, verdura ed alimenti cucinati; micro-giardinaggio; costruzione e manutenzione delle reti da pesca.

Le donne saranno così arricchite di un know-how che permetterà loro di gestire al meglio le proprie attività e di potenziarne l'operato. Una volta terminata la formazione teorico-pratica, le donne selezionate potranno formare a loro volta altre donne, membri delle comunità di appartenenza delle stesse, diffondendo così le tecniche apprese.

Conclusa la fase di formazione, il progetto prevede la costituzione, all'interno delle strutture di @uxilia Onlus e Koinonia, di un Servizio per l'imprenditoria, condotto a cura di alcune delle donne precedentemente formate ed individuate dall'Associazione locale. Il Servizio fornirà supporto ed informazioni sull'impiego e sulle modalità di progettazione e realizzazione di iniziative imprenditoriali.

Deterrà inoltre l'importante compito di gestire, a progetto formativo terminato, un fondo monetario di micro-credito, sotto la supervisione di un referente dell'Associazione locale, volto a sostenere piccole idee imprenditoriali delle donne uscite dai corsi di formazione. Il fondo di micro-credito avrà quindi lo scopo di favorire l'ideazione e la realizzazione di

piccole idee imprenditoriali, basate sulle tecniche approfondite con la formazione ed avviare o sviluppare così progetti di auto-impiego. Stabilita la durata del finanziamento, le piccole imprese femminili dovranno restituire il credito ricevuto, il quale andrà a finanziare nuovi progetti selezionati. Il fondo sarà inizialmente amministrato dall'Associazione Koinonia, la quale si farà affiancare da una delle donne partecipanti alla formazione. In questo modo, avverrà un graduale trasferimento di competenze e know-how che permetterà al fondo stesso di venire successivamente auto-gestito.

Il rafforzamento della rete tra le donne coinvolte nel percorso formativo teorico-pratico, anche al termine dei corsi, mira inoltre ad aumentare il coinvolgimento istituzionale ed a rendere l'intera comunità cosciente delle opportunità professionali offerte dal territorio. La fase di analisi del contesto e dei problemi è stata realizzata rivolgendo grande attenzione alla situazione della donna nello Sri Lanka, con particolare riferimento alle risorse destinate alle attività di empowerment femminile a livello sociale ed economico. Si intende favorire una fascia sociale ancora soggetta ad esclusione, rappresentata dalle vedove e dalle ex-bambine soldato di etnia Tamil.

Grande rilievo viene dedicato al coinvolgimento delle donne. Si ritiene di fondamentale importanza favorire l'avvicinamento delle istituzioni al tema dell'esclusione sociale ed economica che le riguarda. Tutte le attività sono state programmate partendo dalla rilevazione delle necessità delle donne legate ad esigenze, obblighi ed impegni familiari. La costituzione di un fondo di micro-credito destinato a sostenere progetti di imprenditoria femminile costituisce, inoltre, un apporto fondamentale all'approccio di genere, mirando al totale auto-impiego delle donne coinvolte, le quali potrebbero così decidere il loro futuro sin dalla fase della progettazione.

L'Associazione Koinonia divulgherà i risultati del progetto sul territorio nel corso di una serie di eventi ed iniziative utili a promuovere i servizi offerti e le attività svolte, favorendo il commercio dei prodotti delle attività imprenditoriali finanziate. @uxilia Onlus curerà pubblicazioni ed organizzerà conferenze con l'obiettivo di sensibilizzare il grande pubblico ai temi della cooperazione allo sviluppo e del microcredito quale opzione per creare occupazione.

