

Roma, 30 giugno 2005

Il lavoro e la persona umana

Pierpaolo Donati
Università di Bologna

1. Il senso del lavoro: oltre le contraddizioni antiche e moderne.
2. Il lavoro nel passaggio dalla società industriale moderna a quella post-industriale e post-moderna.
3. Lo spirito cattolico e la dottrina sociale della Chiesa: nuovi scenari.
4. Per una nuova cultura del lavoro in Europa: il contributo della visione cristiana.
5. Considerazioni finali.

--00--

1. Il senso del lavoro: oltre le contraddizioni antiche e moderne.

1.1. Ci domandiamo: la civiltà di cui facciamo parte, nel suo insieme, quale significato attribuisce al lavoro umano ? Quale relazione pone fra il lavoro e la persona umana?

La tesi che vorrei esporre dice così. La società moderna tipicamente industriale ha esaltato il lavoro e la civiltà delle macchine. Ma è incorsa in una forte subordinazione della persona umana al lavoro, quasi che il lavoro coincida senza residui con l'emancipazione umana. Il capitalismo moderno ha generato una "questione sociale" di vasta portata che non ha mai veramente trovato soluzioni soddisfacenti. Oggi il lavoro subisce enormi processi di trasformazione ⁽¹⁾, che sono certamente da correlare alla globalizzazione dei mercati e delle economie, ma anche, e in modo non secondario, all'esigenza di una nuova visione antropologica del lavoro.

Di fronte ai problemi generati e non risolti dalla modernità, si afferma una più profonda coscienza del fatto che il lavoro deve essere al servizio dell'uomo, anziché viceversa. Il lavoro deve essere inteso come attività che non risolve l'umanità della persona, ma deve esserle sussidiaria: qui si innesta il decisivo contributo del pensiero cristiano. Le attuali trasformazioni del lavoro sono certamente accompagnate da profondi conflitti sociali, oltre a creare problemi di disoccupazione e precarietà diffusi. Ma emergono anche nuove modalità di intendere e organizzare il lavoro che possono certamente assumere un carattere *personalizzante*, quale mai il lavoro ha avuto in passato.

1.2. Gli studiosi hanno da tempo evidenziato che la civiltà occidentale ha sempre avuto e tuttora mantiene un atteggiamento ambivalente, non di rado contraddittorio e schizofrenico, verso il lavoro, perché da un lato lo esalta e dall'altro lo avvilisce.

Lo esalta quando vede in esso la capacità dell'uomo di realizzare se stesso, di soddisfare i propri bisogni di sopravvivenza, di liberarsi da certi condizionamenti naturali, in breve di costruire - in quanto *homo faber* - la sua vita e la stessa società. Lo avvilisce quando considera il lavoro come un'attività puramente strumentale, che serve solo per

¹ Gli studiosi parlano di una morfogenesi culturale, strutturale e di *agency*.

umentare i redditi, la produzione e i consumi, e quindi come un fattore sostituibile qualora i processi di automazione e le nuove tecnologie possano fare di meglio, lasciando spazio al cosiddetto "tempo libero" ovvero all'*otium*. Tutto il processo storico occidentale ha in sé i germi di questa antitesi, che risale gli albori della civiltà greca classica e che non ha trovato lungo i secoli una composizione, ma semmai una certa esasperazione.

Il fatto che l'Unione Europea si proponga di realizzare una "società attiva" che impieghi di qui all'anno 2010 almeno il 60% della forza-lavoro femminile e il 70% di quella totale (la cd. strategia di Lisbona), onde poter competere su scala mondiale con le economie più avanzate, nulla toglie alle contraddizioni culturali con cui la cultura europea vive di fatto il lavoro. Anzi, si direbbe che il rilancio del *workfare* nei programmi della UE sia proprio dovuto al fatto che emergono dei problemi e dei deficit nelle motivazioni e nei modelli culturali, oltretutto nelle strutture sociali, che sostengono il lavoro inteso come mera prestazione funzionale. Il progetto di un mercato più efficiente, competitivo e flessibile è compatibile e sostenibile rispetto ad una prospettiva umanistica dei diritti della persona umana, fra cui il diritto al lavoro? Questo interrogativo scuote oggi le fondamenta dei mercati e delle concezioni economiche che hanno dominato negli ultimi due secoli.

Parlare del lavoro è andare al cuore della società moderna, al suo stesso impulso più profondo, alle sue contraddizioni culturali e religiose più intime. Parlare del lavoro è rifare la storia della cultura occidentale, della sua matrice e del suo sviluppo. Non ci si deve meravigliare se, riandando alle radici del problema, si scopre di rifare anche la storia del cristianesimo, dal momento che le grandi svolte storiche nelle concezioni del lavoro sono state anche svolte del pensiero cristiano, considerato come visione delle intersezioni fra natura, cultura e mondo soprannaturale.

1.3. Una tesi ricorrente fra gli studiosi è che l'antitesi di cui si è detto (il lavoro come realizzazione vs alienazione della persona umana) sia da ricondurre al pensiero cristiano e al suo "dualismo interno" – di attrazione e repulsione - verso il mondo. Da questo dualismo, dicono alcuni, sarebbe sorto lo stesso capitalismo occidentale, quale rovesciamento dell'etica cattolica e affermazione di quell'etica protestante che ha visto nel lavoro l'attività attraverso cui avere successo nel mondo, ottenendo nel lavoro e attraverso di esso i segni visibili della personale predestinazione alla salvezza eterna (2). In ogni caso, è ancora molto diffusa l'idea, ma dovremmo dire il pregiudizio, che una società capace di progresso debba adottare una visione del lavoro diversa da quella cattolica.

Questa idea contiene una piccola parte di verità storica, perché coglie un'ambivalenza insita nel pensiero cristiano, ma nel suo complesso è errata e fuorviante.

È vera se si intende affermare che, storicamente, una parte del pensiero cristiano, dai primi secoli dopo Cristo fino al Medioevo, si è a lungo soffermata sugli aspetti negativi del lavoro, considerandolo come fatica, servitù, strumento puramente necessario dal punto di vista materiale. Tuttavia si dimentica che proprio nel pensiero cattolico si sono espresse le posizioni di massima valorizzazione del lavoro come attività di realizzazione dell'uomo (di ciò che è umano), mentre la visione del lavoro come pura fatica e puro mezzo è stata propria del pensiero greco e poi si è riaffermata (seppure in altra forma) nell'etica funzionalista che ha sostenuto l'industrialismo occidentale a partire dal secolo XVIII.

In realtà, il pensiero cattolico - considerato nel suo complesso, e lungo tutto lo svolgimento storico -, non solo esprime una concezione positiva del lavoro, ma

2 È la nota tesi di Max Weber (cfr. *L'etica protestante e lo spirito del capitalismo*, Sansoni, Firenze, 1967), che è stata fortemente criticata e rimane tutta da criticare sul piano storico e sociologico.

soprattutto porta con sé il seme di un modo di vivere il lavoro che può fecondare una società più umanizzante della precedente.

1.4. Sul piano sociologico, si può infatti dimostrare che proprio la concezione del lavoro che è diventata dominante con la modernità ha esasperato tutte le ambivalenze insite nell'attività umana e ha introdotto degli squilibri che hanno portato a quegli assetti capitalistici e comunistici in cui l'uomo è stato asservito al lavoro, anziché esserne il soggetto libero e responsabile.

D'altra parte, si può dimostrare che la nascente società post-moderna sta attivamente cercando, dopo l'assetto industriale (fordista), un nuovo modo di vivere e praticare il lavoro che si accorda con l'ispirazione del pensiero cattolico, quale la si riscontra nella dottrina sociale della Chiesa consacrata nel Concilio Vaticano II, e in particolare sviluppata nel magistero di Giovanni Paolo II (3). A questa "riscoperta" del lavoro non alienato hanno contribuito in maniera determinante quelle spiritualità che, proprio all'interno della Chiesa cattolica, hanno ripreso le concezioni neo-umanistiche del lavoro come attività civile.

In questo breve contributo mi propongo di mostrare che esistono concrete possibilità di dar vita ad una nuova cultura del lavoro che non sia né *'servile'* (come nell'antichità e nel medioevo, nelle quali domina un'antropologia 'signorile'), né *alienata* (come nel mondo moderno, in cui domina un'antropologia riduzionistica e secolarizzata del lavoro), ma propriamente umana. Il che significa ripensare il lavoro umano secondo un'antropologia che considera il lavoro come attività *connaturale* alla persona umana e che, come tale, esige di esprimersi nei termini di una relazionalità pienamente virtuosa con se stessi, con gli altri e con i fini ultimi dell'esistenza.

2. Il lavoro nel passaggio dalla società industriale moderna a quella post-industriale e post-moderna.

2.1. Tutto il corso della società industriale è stato segnato da un interrogativo: la società del lavoro industriale tende a favorire, oppure a reprimere e distorcere, la dignità della persona umana ?

Questo interrogativo ha suscitato molte dispute. Due sono state le tesi che hanno dominato il campo fino a poco tempo fa.

Da una parte, c'è chi ha posto l'accento sulla crescente alienazione nel lavoro, adducendo come prova il distacco del lavoratore dai fini della propria attività e dei suoi prodotti. Ancor oggi, chi sostiene questa tesi, invita a guardare alle tensioni esistenti nelle aziende e nel mercato del lavoro, allo sfruttamento dei lavoratori da parte dei datori di lavoro, al crescente utilitarismo nello svolgimento del lavoro da parte dei lavoratori. Si rileva che la disaffezione nell'assunzione e nell'applicazione delle responsabilità connesse ai ruoli professionali viene combattuta con incentivi economici o di altro genere che accentuano il carattere puramente strumentale del lavoro.

Dall'altra, c'è chi, abbracciando una prospettiva di ottimismo futuristico, ha visto nella società altamente tecnicizzata (tecnologica, dell'informazione, della conoscenza, telematica o altro ancora), in gran parte automatizzata e fondata sulle *Information & Communication Technologies*, possibilità inverosimili e inimmaginabili di creatività per il

3 Cfr. le lettere encicliche: *Laborem Exercens*, 14 settembre 1981; *Sollicitudo rei socialis*, 30 dicembre 1987; *Centesimus Annus*, 1 maggio 1991.

nascituro "super-uomo", che compie il suo lavoro liberato da ogni affanno bassamente materiale e fisico, e quindi "spiritualizzato" nella sua attività concepita come inventiva, virtuale, non determinata nei fini ed essenzialmente gratificante.

Queste due prospettive hanno polarizzato buona parte delle opinioni circa le tendenze future del lavoro fino a pochi anni or sono. Oggi siamo in grado di prendere le distanze da entrambe.

La critica che si può fare ad entrambe queste visioni è che in esse prevale una sorta di determinismo per cui il fattore tecnologico sovrasterebbe e condizionerebbe in modo decisivo la situazione umana nel lavoro: in senso oppressivo per gli uni, in senso liberatorio per gli altri. In ogni caso, la tesi secondo cui una crescita illimitata delle basi materiali della produzione (modello fordista) o dell'informazione (modello della società comunicativa) costituirebbe il fattore emancipatore ultimo del lavoro, ossia il talismano della felicità umana, non è più credibile.

Le visioni del lavoro espresse dalla e nella modernità, incluse gran parte delle scienze economiche e sociali, risultano oggi assai parziali, e in ogni caso non rispondono al problema del significato vitale che il lavoro ha per l'uomo odierno. Alla loro base c'è una antropologia insufficiente. La prima posizione ipotizza, seppure implicitamente, che il lavoro sia qualcosa di intrinsecamente negativo per l'uomo. Indirettamente, si rifà alla concezione signorile/servile. La seconda posizione pensa al lavoro come semplice erogazione di energia, con fini indeterminati.

È la radice illuministica e materialistica comune a entrambe queste impostazioni che deve essere criticata nel suo fondamento.

Da qualche anno, nelle scienze umane e sociali va emergendo un orientamento incline a lasciarsi decisamente alle spalle questo modo di osservare e valutare il lavoro. Le nuove correnti cercano piuttosto di comprendere come la creatività nel lavoro, il fatto che l'uomo sia soggetto anziché oggetto del lavoro, consista essenzialmente in un rapporto sociale motivato e culturalmente orientato, e non un'attività - individualistica o collettiva - resa più libera e incondizionata dalla disponibilità di strumenti tecnici sempre più perfezionati.

Il lavoro è connaturale alla persona umana in quanto le permette di esprimere la propria soggettività (*auctor*), ossia in quanto le permette un agire auto-teleologico intenzionale e attraverso di esso di attingere la trascendenza (4). Il che è sinonimo di creatività, per quanto la creatività del lavoro sia sempre sospesa fra gli aspetti strumentali ed espressivi, fra la libertà e la necessità, fra il rischio e la responsabilità, fra lo sforzo e la gratificazione.

Proprio questa nuova consapevolezza sembra caratterizzare l'uscita dal modello di industrializzazione che ha prevalso nel processo di modernizzazione dalla prime rivoluzioni economiche del Settecento ad oggi.

2.2. Il mondo delle imprese economiche si sta oggi orientando verso nuovi stili di lavoro che hanno qualcosa di fortemente discontinuo con il modello capitalistico-fordista. La critica nei confronti di quest'ultimo non è solo di ordine organizzativo (per l'eccesso di divisione-specializzazione del lavoro), ma parte dal riconoscimento che la concezione industriale "meccanica" (tayloriana, fordista) del lavoro e l'ambiente operativo da essa generato hanno reso sempre più difficile l'espressione delle migliori virtù umane. Un lavoro che diviene sempre più tecnico, spezzettato, artificiale, burocratizzato, diventa per ciò stesso sempre più stressante e alla fine produce una crescente disumanizzazione. L'allarme lanciato negli ultimi due decenni sulla qualità del lavoro si sta traducendo in

4 Cfr. K. Wojtyła, *Perché l'uomo. Scritti inediti di antropologia e filosofia*, Mondadori, Milano, 1995.

nuove analisi e proposte di ri-umanizzazione del lavoro, che sono attente a caratteristiche di maggiore libertà e responsabilità, di maggiore autonomia, e soprattutto di contenuti di senso non puramente strumentali.

La fine dell'industrialesimo coincide con l'esigenza che il lavoratore possa vivere un rapporto più immediato e libero con il lavoro, anziché trovarsi in situazioni sentite come costrittive, partecipate come estranee, e comunque vissute come prive di spazio per esprimere la propria ricchezza interiore.

Di qui i tentativi di riorganizzare il lavoro in base a modelli di partecipazione autogestionale, di compartecipazione fra produttori e consumatori (*multi-stakers* e *prosumers*), di rotazione delle mansioni (*job rotation*), di arricchimento dei compiti e delle funzioni (*job enlargement*), di progetti di qualità (*total quality*), e così via. Certamente, molti di questi tentativi sono ancora di natura più materiale che culturale, più organizzativi e manageriali che relazionali. Ma è indubbio che nelle ricerche più avanzate è il fattore relazionale che emerge con prepotenza, quale elemento decisivo cui guardare per una riconsiderazione del significato del lavoro come operazione propria della persona umana (5).

Non vi è dubbio, infatti, che le relazioni sociali di lavoro (anzi *il lavoro come relazione sociale*) condizionano profondamente l'esercizio - dotato di senso - delle potenzialità umane, soprattutto in quanto possono favorire il lavoratore nell'esprimere il meglio di sé affidandogli compiti e responsabilità con forti contenuti di inventività e imprenditorialità (di attività progettuale, di ricerca, di decisione e sperimentazione) oppure possono inibire questa ricchezza umana relegandolo in ruoli di carattere meramente esecutivo, in cui il dato ripetitivo, privo di qualunque molla al miglioramento di sé e degli altri, banalizza e sclerotizza la personalità del lavoratore estraniandolo così da una partecipazione umana piena, cioè vissuta in tutte le dimensioni propriamente umane.

Si può dire che la dottrina sociale cristiana, con la *Rerum Novarum* (1891) di Leone XIII, è intervenuta proprio qui: per affermare che *il lavoro è sussidiario alla persona umana e alla famiglia*, e non già viceversa. Ancor oggi questo principio ispira la valutazione che possiamo e dobbiamo fare del lavoro come attività concreta e come contesto organizzativo. Quando un'impresa modifica la sua divisione del lavoro, quando adotta misure di welfare aziendale (per es. pratiche per conciliare i tempi di lavoro e quelli della famiglia, ecc.) si tratta di vedere se queste iniziative corrispondano effettivamente alla realizzazione dei fini umani della persona oppure invece rispondano a criteri di mera utilità e profitto dell'impresa (6).

Rivalutare il lavoro umano è innanzitutto, dal punto di vista sociale, una questione di divisione del lavoro e dei suoi frutti, ma la divisione del lavoro non deve riflettere solo esigenze economiche (di produttività, efficienza, competizione, ecc.), bensì anche di un nuovo modo di relazionarsi agli altri e al consumo, cioè poi ad un nuovo stile complessivo di vita. L'idea di fondo è: promuovere un lavoro che elevi la qualità della vita. Ma bisogna vedere che cosa si intende per qualità della vita e come la si misura. Si riapre quell'orizzonte di senso per cui la qualità di vita non è solo benessere materiale (welfare) e psicologico (well-being), ma anche e soprattutto *vita buona* in senso morale.

In questo contesto dobbiamo aggiornare la distinzione fra *lavoro per la creazione di valori d'uso*, in quanto crea beni e servizi direttamente rispondenti a bisogni di persone concrete in un contesto determinato (per es. in famiglia, nelle reti informali, nel privato

5 Cfr. P. Donati, *Il lavoro che emerge*, Bollati Boringhieri, Torino, 2001.

6 Su tale argomento si veda il Nono Rapporto Cisl sulla famiglia in Italia: *Famiglia e lavoro: dal conflitto a nuove sinergie*, Edizioni San Paolo, Cinisello Balsamo, 2005.

sociale), e *lavoro per la creazione di valori di scambio*, quello che produce beni e servizi per un cliente impersonale e viene generalmente valutato secondo parametri di profitto. Entrambi sono legittimi, ma l'importante è non ridurre il primo al secondo. Si tratta di utilizzare entrambi in modo appropriato nelle relazioni quotidiane. In certi casi, il lavoro di servizio e cura delle persone è meglio svolto come lavoro d'uso piuttosto che di scambio, in altri è vero il contrario. Ma ciò che voglio sottolineare è soprattutto il fatto che, oggi, sia il lavoro per l'uso che il lavoro per lo scambio si differenziano in tanti tipi di lavori a seconda dei tipi di *bisogni relazionali* a cui si riferiscono. Produrre e vendere beni di consumo richiede certe relazioni. Produrre servizi educativi o di cura per bambini richiede altri tipi di relazioni. La combinazione di valori d'uso e valori di scambio sta alla base di una enorme differenziazione dei lavori che in un prossimo futuro potrebbe esplodere. Parallelamente dovrà essere adeguata la figura del contratto di lavoro, dando vita a nuove tipologie, fra cui quelle più innovative dei contratti relazionali.

2.3. Il capitalismo occidentale è certamente stato un grande "motore" di sviluppo, che ha realizzato una crescita economica mai conosciuta nella storia. Tuttavia, oggi più di ieri siamo consapevoli che l'organizzazione capitalistica del lavoro, anche sotto il capitalismo di Stato nei regimi comunisti, ha finito per diffondere una universale alienazione dell'umanità nel momento economico della produzione-consumo astratto e mercificato. La creatività del soggetto si è quindi rifugiata nel fatto estetico, nella attività della "mente", al limite nel puro gioco (nella pura libertà "signorile").

Le scienze umane e sociali hanno mostrato le alienazioni contenute sia nel capitalismo liberistico sia in quello di Stato. Ciò che manca ad entrambi è una concezione del lavoro come relazione di reciproca valorizzazione fra soggetti realmente interdipendenti (siano essi co-produttori, oppure datori di lavoro e lavoratori dipendenti) orientata positivamente ad un'azione di sviluppo reciproco, e per questo basata su un rapporto di scambio non economicistico.

La società post-industriale sembra profilare interessanti possibilità in questo senso. Ma le occorre "un'anima". Per riconfigurare il lavoro come attività propriamente umana, la nostra società deve creare un contesto in cui il lavoro sia un'attività nella quale è richiesto, e non già inibito, l'esercizio delle migliori virtù umane. Questa è la base etica dell'impresa e della concreta organizzazione aziendale.

La concretezza di una tale prospettiva sta nel fatto che la società post-industriale, per non incappare né in un *planning* puramente astratto, né in una competizione sregolata e aggressiva, deve non solo diffondere e decentrare le responsabilità nel modo più esteso possibile, ma deve anche determinare un sistematico utilizzo del nuovo e dell'assolutamente imprevisto, una sistematica promozione di ciò che non è coordinabile e pianificabile *a-priori*, e che tuttavia non può essere un'attività di puro rischio e d'azzardo privo di regole e di equità nelle relazioni di scambio.

Certamente il rapporto particolare e unico dell'uomo con le sue opere fa sì che la creatività debba essere - in via diretta e primaria - essenzialmente personale. Le ricerche delle scienze sociali hanno evidenziato che l'uomo si esprime creativamente quando può agire con libertà personale, con spirito di iniziativa interiormente motivata, misurandosi con un modello di perfezione e può dar corpo ad un prodotto unico, suo proprio. Tuttavia, con la complessificazione del sistema economico-produttivo, è venuta emergendo una maggiore dimensione sociale e collettiva del lavoro che impone di ridefinire il carattere personalizzato dell'attività svolta. È questo il concetto di "vocazione professionale", che non richiede necessariamente un'attività economica in proprio, ma può essere esercitata in un contesto di lavoro dipendente o coordinato, a patto di non avere più quel carattere

individualistico che è proprio dell'etica acquisitiva strumentale dell'*achievement* (successo).

La vocazione professionale deve essere oggi concepita non più come strumento di successo o di ricerca banale di un livello opulento di vita, ma come realizzazione di sé nella piena integrazione umana, che è l'unione di due o più alterità, quando tale unione implica un bene comune per entrambe le alterità, proveniente a ciascuna dalla alterità stessa, così che ogni alterità appaga i bisogni delle altre precisamente mediante tale alterità (7). Con ciò la vocazione professionale ha modo di diventare imprenditorialità diffusa, attraverso forme intermedie di piccoli gruppi di lavoro che si riappropriano della creatività del lavoro lontano sia dall'*ethos* individualistico borghese sia dalle modalità collettivizzanti dei regimi comunisti o dalle grandi strutture anonime. È in questo senso che il lavoro, sia esso esercitato in strutture pubbliche o private, secondo le forme organizzative e le finalità più diverse, può diventare una prospettiva di crescita "organica", cioè vitale, per il soggetto del lavoro, la persona umana. Poiché l'uomo, nel lavoro, è parte di un tutto organico che deve condurlo allo stesso tempo al di sopra di se stesso, verso il bene comune, e nella sua coscienza più intima, cioè nella sua ricchezza interiore.

3. Lo spirito cattolico e la dottrina sociale della Chiesa: nuovi scenari.

3.1. È singolare constatare come la ricerca di un nuovo significato del lavoro nella realtà del mondo contemporaneo trovi risposte consone e appropriate nel senso del lavoro che sta al centro dello spirito e della dottrina sociale cattolica (8). Questa dottrina offre oggi un contributo originale sia alle teorie socio-economiche sia alle concrete forme di organizzazione del lavoro e alle politiche del lavoro.

Il Concilio Vaticano II ha sottolineato un aspetto del messaggio cristiano che era stato in buona misura dimenticato nel corso dei secoli: che, cioè, qualunque lavoro umanamente degno e onesto può convertirsi in un lavoro divino, cioè in un luogo in cui si può amare e servire Dio, dunque santificarsi (9). Ricordando che "Dio ha creato l'uomo perché lavorasse" (Gen. 2, 15), la Chiesa ha sottolineato che l'uomo è stato fatto per il lavoro prima della caduta (peccato originale) e che quindi il lavoro è di per sé positivo per l'uomo, e che, come tale - *naturaliter* -, è materia santificabile. Viene additato l'esempio di Cristo che per 30 anni restò a Nazareth a lavorare come falegname.

Con ciò viene immediatamente superata quella ambivalenza che ha attraversato il pensiero cristiano quando alcuni movimenti monastici hanno in qualche modo svalutato il carattere positivo delle attività secolari, in quanto potenziali pericoli per la salvezza cristiana o comunque in quanto situazioni lontane da una possibile santificazione. Superare le ambivalenze significa riprendere quelle modalità di vivere il lavoro che, a partire dal famoso motto di S. Benedetto da Norcia (*ora et labora*), si sono avvalse della spiritualità di quelle grandi figure che hanno scoperto il valore divino del lavoro nel mondo all'inizio della modernità europea, come S. Bernardino da Siena quando sottolineava l'importanza del lavoro come *vita activa civilis*, ossia come luogo di esercizio delle virtù naturali e soprannaturali orientate alla creazione di una ricchezza sana,

7 Questo messaggio, di grande attualità, fu già lanciato da F. Balbo (cfr., *Opere 1945-'64*, Boringhieri, Torino, 1966, p. 825).

8 La possiamo vedere in grande sintesi nel recente *Compendio della dottrina sociale della Chiesa*, a cura del Pontificio Consiglio della Giustizia e della Pace, Libreria Editrice Vaticana, Città del Vaticano, 2004.

9 Cfr. cfr. J.L. Illanes, *La santificazione del lavoro*, Edizioni Ares, Milano, 1981.

legittima, feconda, non certo in contrasto con il desiderio di perfezione e le possibilità di santificazione del cristiano (10).

In questo senso, la concezione del lavoro propria della odierna dottrina sociale cattolica riprende il significato umanistico di società civile che, emerso alla fine del Medioevo, è stato poi storicamente emarginato dalla concezione calvinista (scozzese) di società mercantile (quale la si ritrova in A. Ferguson, A. Smith e altri autori).

Rifacendosi alla visione originaria ("fontale") del lavoro nella rivelazione biblica, Giovanni Paolo II ci ricorda che il lavoro non è frutto del peccato, ma è parte integrante del progetto di Dio sull'uomo e sul mondo. Con la sola differenza che, se, prima del peccato originale, il lavoro aveva certe caratteristiche (era la "coltivazione del giardino"), dopo la caduta esso ha assunto altre connotazioni, altre qualità, tra cui la fatica e la necessità, ma comunque resta un compito propriamente umano, e non servile come nella concezione greca. Ancor oggi c'è chi pensa che il lavoro non sia né necessario né propriamente umano, dal momento che chi può permettersi di non lavorare (il possidente, il "signore") può esprimere il meglio di sé proprio non lavorando, ma esercitando altre facoltà, razionali o estetiche. Nello spirito cattolico, invece, che ha radici bibliche ("l'uomo nasce per lavorare come l'uccello per volare": Job. 5, 7), ogni uomo deve lavorare se vuole seguire la propria natura e perfezionarsi, sia in senso umano che soprannaturale. Vengono con ciò superate tutte le ambivalenze e i dubbi verso le attività secolari che hanno a lungo afflitto anche la teologia.

Il lavoro è omogeneo all'uomo. Naturalmente a certe condizioni. Lo è sia in senso strutturale (come conformazione della sua natura), sia in senso intenzionale (come requisito di esplicazione della sua soggettività). È connotazione intrinseca della natura umana sviluppare se stessa, le relazioni con gli altri e con il mondo, attraverso il lavoro. Secondo il pensiero cattolico, con la Redenzione operata da Cristo, il lavoro assume una connotazione nuova in quanto diventa ciò che non poteva essere prima: mezzo di partecipazione all'opera della creazione che continua nel tempo (*concreatio*). Il lavoro è luogo di divinizzazione. Con la Redenzione, anche il lavoro viene sanato e muta quelle qualità che lo connotavano in precedenza solo o prevalentemente in senso negativo: il lavoro si propone come vita nuova, come oggetto esplicito della volontà di Dio che chiama alla realizzazione, sempre più compiuta, dell'ordine della creazione.

Ben lungi dall'essere il luogo della universale alienazione degli uomini in "servi", come ha sostenuto una certa teologia protestante all'inizio della modernità (11), il lavoro si configura nello spirito cattolico come il luogo della universale liberazione degli uomini in quanto figli di Dio, amati da un padre che li chiama a operare nel mondo come destinatari della Sua eredità. L'espressione che condensa questa visione è un semantema triadico e relazionale: "santificare il lavoro, santificarsi nel lavoro e santificare gli altri con il lavoro".

Santificare il lavoro significa realizzare un compito con la massima perfezione possibile, sia come perfezione umana (competenza professionale), sia come perfezione soprannaturale (per amore della volontà divina e al servizio degli uomini). In altre parole, è un divinizzare le attività occupazionali elevandole all'ordine della grazia. Come? Perseguendo il *finis operis*, la perfezione dell'opera in sé, e ordinando quest'ultima secondo il *finis operantis*, cioè la motivazione soprannaturale, attraverso una condotta eticamente retta, che abbia riguardo all'onestà, alla lealtà, alla giustizia e alle altre virtù. In questo modo il lavoro diventa opera di Dio, *operatio Dei*, e Dio stesso può contemplarla

10 Cfr. S. Zamagni, L. Bruni, *Lezioni di economia civile*, Editoriale Vita, Milano, 2003; L. Bruni, S. Zamagni, *Economia civile. Efficienza, equità, felicità pubblica*, il Mulino, Bologna, 2004.

11 Cfr. cfr. V. Tranquilli, *Il concetto di lavoro da Aristotele a Calvino*, Ed. Ricciardi, Napoli, 1979.

("Dio ha guardato il lavoro delle mie mani": Gen. 31, 42).

Santificare se stessi nel lavoro significa incontrare Cristo nel lavoro come luogo di vita ordinaria e come materia da santificare in modo immediato e diretto. Santificare se stessi vuol dire scoprire quel "qualcosa di divino" che non è collocato fuori del mondo, o in un orizzonte lontano che esula dal proprio lavoro, bensì sta proprio nel cuore della stessa attività di lavoro. Si tratta di una visione che non è compresa da chi ritiene che il lavoro quotidiano sia soltanto un affare noioso e deprimente, oppure che sia un'attività talmente difficile da essere svolta secondo onestà, giustizia, virtù, talché debba essere abbandonata ad altri (al "mondo" come luogo di perdizione), perché chi vuole incontrare Dio lo deve fare al di fuori degli affari del mondo. Al contempo, risulta ben chiaro che si tratta di una visione agli antipodi di quella visione utilitarista per la quale il lavoro è essenzialmente strumento, che deve confrontarsi con il proprio successo o insuccesso, laddove il lavoro è segno di salvezza se porta ricchezza e profitto, mentre è segno di perdizione se non porta ricchezza e ascesa sociale. Al contrario, per il cattolico la ricchezza e il successo sono elementi del tutto secondari, da non disprezzare (perché voluti da Dio), ma certo da non considerare né come fini a se stanti né come segni del destino nella propria relazione con Dio.

Santificare gli altri attraverso il lavoro significa aprire il lavoro alla sua valenza interumana, al fatto che, se ben eseguito e vissuto, esso è testimonianza attiva, esempio positivo che si traduce in un aiuto concreto ed efficace per chi collabora o partecipa ai risultati del lavoro. Una testimonianza che, lungi dall'essere semplice compresenza passiva, comporta una relazione di amicizia.

Si tratta di una concezione che solo da pochi anni ha cominciato a diffondersi e ad esercitare il suo positivo influsso nella nostra società. A molti è ancora sconosciuta. E vale perciò la pena di sottolineare la novità di una visione che colloca il lavoro al centro del senso di una laicità che non significa indifferenza a Dio, ma piena responsabilità del cattolico per il mondo in cui vive: *non è una forma aggiornata o moderna di spiritualità religiosa* (quella che vede il cristiano come caratterizzato da uno status e/o da una consacrazione particolare) e *non è una mondanizzazione o dissacralizzazione dell'ideale monastico* (una sorta di ultimo stadio di una parabola discendente dell'antico ideale ascetico che diventerebbe sempre meno rigoroso). È invece l'espressione di una spiritualità di genere proprio, quella laicale, che richiama il modo di vita dei primi cristiani, ossia quel senso di "stare nel mondo" - con una cittadinanza *insieme* intra e ultraterrena - che si può rintracciare nella *Lettera a Diogneto* del II° secolo D.C. e che complesse vicende storiche e culturali hanno a lungo obliterato.

3.2. Questo modo di pensare e vivere il lavoro, secondo una spiritualità che innesta il divino sull'umano, presenta i seguenti vantaggi.

Innanzitutto, la *risoluzione dell'ambivalenza* (che spesso si configura come antitesi, come si diceva all'inizio) fra esaltazione e svilimento del lavoro. Tutto il lavoro, *poiesis* (attività spontanea) e *ergon* (attività finalizzata con sforzo), purché visto e vissuto nell'ottica della compartecipazione ad un progetto che trascende i singoli individui e indica il loro bene comune (in termini teologici, la *concreatio* con Dio), è di per sé positivo per la persona umana. Esso non va né sopravvalutato né sottovalutato, e il criterio per la sua giusta valutazione (quindi per il tipo e grado di coinvolgimento e di distacco che richiede) sta appunto nel significato che esso ha per l'agente umano.

Poi, *l'intima relazionalità del lavoro*: il lavoro non è solo relazione alle cose (all'oggetto materiale), ma è relazione al soggetto che lo svolge e relazione agli altri (dato che il lavoro è sempre attività con altri e/o per altri, anche se solo indirettamente).

Ancora, la priorità del *sensu* del lavoro rispetto alle sue caratteristiche organizzative e strumentali.

E tutto ciò viene inquadrato nella necessaria *armonia fra i tre piani fondamentali dell'esistenza umana*, cioè il piano della natura, quello della cultura (il lavoro come costruzione artificiale) e il livello soprannaturale (il significato ultimo dell'esistenza). Vengono unite la dimensione orizzontale del lavoro (nella fratellanza e cooperazione fra gli uomini) e la sua dimensione verticale (la comune filiazione rispetto ad una dimensione che fonda l'umanità dell'uomo e del suo lavoro).

La visione del lavoro che oggi lo spirito cattolico dischiude non può essere in alcun modo confusa con una forma di ascetica o etica puramente intramondana. Il cattolicesimo propone un'ascetica che non dipende da una normatività astratta e impersonale (ossia da un'eticità esterna e coercitiva, quale la ritroviamo ad esempio in Calvino), né si misura con i propri risultati materiali (secondo quella banalizzazione - tutta americana - che ha trasformato l'etica protestante in etica del successo), ma si fonda sulla dignità della persona umana, sulla sua soggettività (come sinergia fra il cuore e la ragione) e rimane ben centrata sul senso ultra-mondano dell'esistenza. Se vi possono essere talune somiglianze sotto l'aspetto ascetico, cioè per quanto concerne l'appello al sacrificio, al lavoro come via e mezzo di esercizio delle virtù (tratti che, del resto, accomunano tutte le asceti di carattere religioso), tuttavia questo avviene in un contesto e con fini assolutamente diversi da quell'etica della prestazione lavorativa strumentale che è stata alla base del moderno capitalismo occidentale. Per il cattolicesimo, il lavoro e il suo contesto sono quelli della relazione dei figli con Dio e i fini sono la santificazione del lavoro, di se stessi e degli altri, non quello della ricchezza in sé, né come segno di salvezza né come strumento di successo nel mondo.

Guardare allo spirito cattolico del lavoro può aprire uno spiraglio ai dilemmi del mondo contemporaneo.

4. Per una nuova cultura del lavoro in Europa: il contributo della visione cristiana.

4.1. La dottrina sociale cattolica non fornisce dei modelli pratici, che possono diventare obsoleti nel volgere di poco tempo, ma costituisce invece una bussola per l'orientamento in un concreto orizzonte di senso che può ispirare le pratiche del lavoro in condizioni post-moderne. Essa diventa un nuovo punto di riferimento perché sia l'*ethos* capitalistico-borghese sia l'*ethos* marxista sono da tempo entrati in una profonda crisi. Ne sono venute meno le basi di legittimazione in tutti i sensi, sia quanto all'organizzazione del lavoro, sia quanto alle premesse filosofiche, antropologiche e culturali del loro progetto di società.

In sintonia con le esigenze di superamento delle forme alienate di lavoro, la dottrina sociale sottolinea alcuni orientamenti teorici e pratici.

a. Innanzitutto, si deve configurare il lavoro come un "fatto sociale totale", fornito cioè di un significato che è insieme sociale, morale, giuridico, economico, utilitario e affettivo, e in ogni modo denso di contenuti che trascendono il piano della prestazione meramente strumentale.

b. Puntare su una organizzazione del lavoro che si configuri come attività organicamente combinata di soggetti liberi aventi una loro specifica vocazione professionale. Laddove l'interdipendenza fra i ruoli professionali deve essere effettiva (sinergica) e non mistificata né da falsi egualitarismi, né dall'ideologia della competizione

antagonistica.

c. Intendere l'autorealizzazione della persona come espressione di una soggettività personale che si dispiega nella piena integrazione umana con gli altri, fra natura e sovrannatura, con la ricomposizione degli equilibri di solidarietà fra ambiti differenti di vita (famiglia, scuola, attività professionale, comunità locale), in maniera da superare le dilacerazioni che sono venute crescendo nella polarizzazione fra momento privato (della famiglia) e momento pubblico (dell'organizzazione politica ed economica).

Nella misura in cui l'uomo contemporaneo avverte la falsità dei miti illuministici dello Sviluppo e del Progresso che hanno guidato le illusioni della modernità, e ritorna attuale il tema di un rapporto più rispettoso e armonico con la natura, questo nuovo *ethos* del lavoro diventa un'alternativa possibile. Proprio la rivalorizzazione del lavoro come attività etica significativa può essere l'antidoto contro quel modello di globalizzazione selvaggia dei mercati che si regge su un capitalismo aggressivo e privo di scrupoli.

Diventa essenziale avvertire che, se lo sviluppo autentico dell'uomo è imprescindibile, non si può assolutamente rinunciare a realizzare una forma di organizzazione del lavoro in cui la persona umana sia immediatamente soggetto libero-e-responsabile.

Al centro dell'idea dopo-moderna di società civile sta il valore del lavoro umano ben fatto, secondo un'*ethos* non più di dominio, ma di rispetto per la natura e per il creato. Si tratta di lasciarsi alle spalle l'*ethos* faustiano della modernità, e di vedere nel lavoro l'intima propensione umana alla socialità e l'apertura verso quei significati ultimi della vita che fanno sentire all'uomo la felicità di partecipare all'opera della creazione.

4.2. Una lettura realistica della situazione in Europa ci mette oggi di fronte ai drammi della disoccupazione e soprattutto della *crescente precarietà del lavoro*.

Non spetta a me affrontare questi problemi dal punto di vista 'tecnico'. Ciò che vorrei sottolineare è il fatto che, di fronte a questi terribili problemi, risulta fondamentale una visione socio-culturale che inquadri la nuova questione sociale del lavoro collocandosi dal punto di vista della persona umana e non dei bilanci delle aziende o dei margini di profitto o di altri fattori puramente economici. Di nuovo bisogna far entrare in gioco la distinzione fra visioni secolarizzate e visioni umanistiche del lavoro.

La cultura secolarizzata e quella umanistica non si distinguono tanto per proporre diverse condizioni materiali e diversi scopi situati. Infatti, entrambe mirano a migliorare le condizioni materiali, come quelle fisiche (si vedano gli studi ergonomici e le preoccupazioni per un ambiente di lavoro salubre, ecc.), e i mezzi tecnici. Anche gli scopi situati dell'attività pratica (gli obiettivi, i piani di lavoro, ecc.) sono largamente condivisi fra culture secolarizzate e umanistiche.

Ciò che distingue nettamente fra loro la cultura secolarizzata e quella umanistica riguarda piuttosto: (i) il soggetto del lavoro, (ii) le caratteristiche dei rapporti di lavoro (in riferimento alla concezione della giustizia commutativa, distributiva, redistributiva, e quindi ai contratti), e (iii) il significato del lavoro (in quanto legato ai valori ultimi della persona umana).

Di fatto, *la concezione secolarizzata* vede il soggetto del lavoro nell'individuo come tale e/o nelle organizzazioni collettive, ha una concezione utilitaristica del rapporto di lavoro (e quindi della giustizia e dei contratti) e valorizza il lavoro in funzione dell'autorealizzazione dell'individuo come tale. *La concezione umanistica*, invece, vede il soggetto del lavoro nella persona come individuo-in-relazione con altri significativi, ha una concezione del rapporto di lavoro come "fatto sociale totale" (che implica una concezione sostantiva della giustizia e dei contratti finalizzata ai diritti-doveri umani) e valorizza il lavoro come bene comune. Perciò, mantiene l'importanza dei legami sociali

primari e secondari, delle formazioni sociali - anche lavorative - intermedie, perché ritiene che, se la persona non viene integrata socialmente, a partire dall'impresa come organizzazione sociale, non vengono risolti i problemi di umanizzazione della persona, e quindi la finalità prima del lavoro è annullata o distorta.

Nel caso delle visioni secolarizzate, la disoccupazione e la precarietà sono viste come il risultato di un gioco di utilità. Nel caso di una visione umanistica, la disoccupazione e la precarietà sono viste come il sintomo di una distorsione morale nella società.

Per dirla con A. Margalit (12), una società è decente se non umilia l'uomo che - nel suo lavoro - dipende da un altro uomo. In una società decente vi possono anche essere condizioni contrattuali sfavorevoli dal punto di vista economico per certe categorie di lavoratori (limitatamente alle condizioni materiali, alla remunerazione o altro), ma non la loro umiliazione. Affinché il lavoratore non sia umiliato, occorre che sia riconosciuto nella sua dignità di persona.

Ciò richiede che il lavoro sia riferito alla persona umana e quindi inteso come fatto non strumentale, ma avente un valore ultimo propriamente umano. Una società diventa eticamente *civile* nella misura in cui non solo non c'è umiliazione, ma tra chi dà e chi riceve lavoro c'è *promozione reciproca*. Il che significa che si devono configurare in modo giusto le condizioni contrattuali del lavoro e delle sue ricompense.

Presi nel campo delle contraddizioni culturali e strutturali proprie della modernità, i fenomeni della disoccupazione e della precarietà del lavoro sono allo stesso tempo una manifestazione e un'esigenza di superamento del conflitto fra visioni secolarizzate e umanistiche del lavoro.

4.3. La concezione umanistica del lavoro come relazione sociale apre nuovi orizzonti per il XXI secolo. In tale prospettiva, il lavoro (come occupazione) può essere definito come (i) *un'attività personale tesa ad uno scopo socialmente utile* (ii) *dalla cui realizzazione dipende l'ottenimento delle risorse di vita per chi lo compie e/o per altri a cui tale soggetto volesse distribuirle*. La definizione sembra ovvia, ma non lo è affatto. Essa mette l'accento su due caratteristiche, una generale e una specifica, che vengono messe in discussione.

i) C'è chi nega, in teoria o in pratica, il carattere finalizzato del lavoro, con il dire che esso è solamente una prestazione funzionale, una sorta di estrinsecazione vitalistica (questo è il nucleo dell'approccio secolarizzato). C'è chi riconosce il carattere finalistico, ma vede lo scopo solo in termini di ricompense strumentali (denaro, prestigio, ecc.), cioè adotta un'etica utilitaristica. C'è chi, per contro, riconosce che il lavoro è azione umana, e quindi fa ricorso ad un'etica non utilitaristica (questo è il nucleo dell'approccio umanistico). Quest'ultimo ritiene che, in senso proprio, l'etica cominci se, là dove e nel momento in cui l'essere umano concepisce la propria vita - e quindi il lavoro - come compito (13).

La constatazione meramente empirica che molte persone - se si vuole anche la maggioranza, stando ai sondaggi di opinione - non abbia coscienza del carattere etico del lavoro, ma lo consideri solo per l'utilità che ha, non smentisce la definizione sociologica di lavoro che ne ho dato. Basterebbe, per questo, analizzare sociologicamente la vita della gente un po' più in profondità. Lo si constata per esempio nelle ricerche sugli effetti della disoccupazione, che mettono in luce il dramma delle persone disoccupate proprio come spengimento della loro vita morale.

12 Cfr. A. Margalit, *La società decente*, Guerini e associati, Milano, 1998.

13 Cfr. A. Utz, *Etica economica*, San Paolo, Cinisello Balsamo, 1999.

ii) La caratteristica che distingue il lavoro, fra tutte le relazioni finalizzate, ossia quella specifica che ne guida il senso (distinzione-guida) è che dall'attività dipenda il fatto di ottenere le risorse necessarie per vivere. Giacché, se così non fosse, l'attività non sarebbe un lavoro, ma un altro tipo di relazione.

Sinora c'è stata una connessione diretta fra attività di lavoro e risorse ottenute, direttamente nei rapporti di mercato, per quanto regolati dal sistema politico e canalizzati da organizzazioni collettive, come quelle sindacali. Il fatto nuovo è che la connessione è sempre meno diretta (sul mercato), e diventa più indiretta, cioè mediata da una terza parte. Una terza parte assicura l'ottenimento delle risorse per vivere, a certe condizioni. Negli ultimi decenni, il ruolo di questa terza parte è stato assunto dal welfare state, che però ha assorbito in sé troppe funzioni di garanzia e mediazione, ha generato effetti perversi, e oggi ha problemi di gestione. Potrebbero esservi altre agenzie, meccanismi o relazioni che assumano questo ruolo? Io credo che, precisamente su questo punto, stiamo assistendo alla nascita di una nuova configurazione societaria. Il lavoro non può essere slegato dal suo carattere finalizzato a ottenere quanto è necessario per vivere, ma la connessione può essere mediata da nuovi sistemi di relazioni sociali che riconfigurino la libertà del lavoro da un lato e la sicurezza di vita dall'altro attraverso nuovi soggetti associativi diversi dallo Stato.

A mio avviso, l'età dopo-moderna – diversamente da quella moderna - potrebbe mettere sempre più l'accento sugli aspetti relazionali del lavoro, sia quelli - per così dire - "esterni" (visibili nelle relazioni di scambio), sia quelli - per così dire - "interni", che riguardano il fatto che il fine dell'attività e il modo di svolgere il lavoro sono socialmente mediati attraverso la soggettività delle singole persone.

Per esporre questa visione, mi avvalgo di due argomenti. Il primo riguarda le trasformazioni empiriche del lavoro come relazione sociale. Il secondo riguarda l'attuale morfogenesi delle professioni.

4.4. In via generale, il lavoro si sta trasformando perché i suoi confini vengono spostati e intrecciati con attività che non rientrano nella definizione moderna di lavoro. Andiamo verso un tipo di società in cui co-esisteranno una pluralità di concezioni teoriche e di culture pratiche del lavoro, in competizione fra loro. Esse possono essere distinte e classificate in base ai significati che sottolineano: il lavoro come valore di scambio (merce), come attività che si legittima per i propri scopi non condizionati, come relazione comunicativa di servizio reciproco, come azione virtuosa che fa fronte ai bisogni umani primari. In quest'ultima accezione si rivela più da vicino il processo di umanizzazione del lavoro.

Come si differenziano e come si integrano questi diversi significati del lavoro? Per rispondere a questa domanda bisogna avere *una teoria generalizzata* del lavoro come relazione sociale. Sotto tale profilo (in quanto relazione), il lavoro può essere interpretato attraverso tre grandi codici semantici, e cioè come riferimento simbolico, legame strutturale e fenomeno emergente.

a) In quanto riferimento simbolico (*refero*), il lavoro è ricerca di senso. Lo si vede molto bene nei giovani, nei quali il lavoro ha soprattutto il valore di un coinvolgimento nella ricerca di significati esistenziali: la ricerca del primo lavoro significa fare la scelta di un impegno simbolico che possa - innanzitutto - offrire un senso umano. Le indagini empiriche rivelano, per esempio, come le nuove generazioni in Europa mettano l'accento sul distacco dal valore strumentale del mero profitto per mettere l'accento sui valori di una intensa relazione umana con i colleghi di lavoro, con il cliente, con le persone significative coinvolte.

b) In quanto legame sociale (*religo*), il lavoro è il vincolo e la risorsa strutturale che costituisce la trama che connette i soggetti agenti in un sistema di aspettative, regole e patterns interattivi comuni. È dunque una base essenziale della coesione sociale.

c) In quanto effetto di scambietà (*Wechselwirkung*), il lavoro è ciò che emerge dall'interazione reciproca fra i lavoratori e fra chi lavora e chi fruisce dei prodotti. In quanto effetto emergente di tali sistemi di scambio, il lavoro mostra il suo carattere sovralfunzionale (e non di mera prestazione funzionale), in quanto rigeneratore dei legami sociali fra i membri della rete di produzione-consumo.

Fa parte di questa teoria vedere anche il carattere sessuato (*gendered*) del lavoro. In effetti, tutto ciò che si è detto sulle nuove culture del lavoro, e in particolare sull'importanza dei criteri non strettamente economici e non strettamente politici di valorizzazione del lavoro, può anche essere visto come manifestazione ed effetto della crisi dei modelli maschilisti di lavoro industriale rispetto all'emergenza del lavoro femminile. L'etica maschile enfatizza la capacità di prestazione individuale, il valore strumentale del compito, la struttura gerarchica del comando, il potere, il valore della prestazione, in una parola l'adempimento strumentale. L'etica femminile accentua il valore espressivo del compito, la processualità, la relazionalità, la cura, la qualità sia del prodotto sia del servizio, in una parola il lavoro come compimento coordinato, meno segmentato, attento al fatto che l'autonomia si traduca in responsabilità. Le donne, più degli uomini, connettono la qualità del lavoro ai suoi risultati, colgono l'utilità sociale dei lavori.

Non si tratta di affermare la supremazia di un modo culturale di vivere il lavoro sull'altro. Si tratta, invece, di constatare che l'ingresso in massa della donna nel mercato del lavoro, avvenuto negli ultimi decenni, ha contribuito a forti spostamenti nei significati del lavoro e insieme alla fine del "destino di *gender*" nell'assegnare un tipo di lavoro all'uno o all'altro *gender*. I tentativi di istituzionalizzare questa nuova situazione mediante "quote" riservate di lavoro ad uno dei due *gender* o l'adozione di un "paradigma anaffettivo" (di neutralità affettiva) del lavoro si sono rivelati una delusione e un fallimento.

Le costellazioni valoriali e simboliche del lavoro vissuto secondo il *gender* lasciano presagire interessanti sviluppi nell'emergenza di nuove culture del lavoro.

Sostenere che le trasformazioni del lavoro lo configurano sempre più come relazione sociale significa affermare che:

a) l'attività lavorativa è sempre più socialmente mediata, anche nel rapporto con la natura e con le cose materiali prodotte, in quanto: presuppone dei rapporti, avviene dentro di rapporti sociali, conduce a dei rapporti sociali. E dunque la società interviene sempre più nell'attività lavorativa dandole un suo valore (ricompense e sanzioni) attraverso nuove regole.

b) la società odierna accentua l'importanza che l'attività di lavoro ha nelle relazioni fra il soggetto che opera e colui a cui si rivolge (datore di lavoro, cliente, o utilizzatore in genere) e il tipo di legami che c'è fra chi crea il bene e chi lo fruisce. Nasce una nuova economia civile, si affermano culture di *fair trade*, di commercio equo e solidale, di lavoro sostenuto da banche etiche.

Bisogna promuovere queste nuove mediazioni se vogliamo valorizzare una nuova cultura del lavoro.

4.5. Il secondo argomento illustra queste trasformazioni come morfogenesi delle occupazioni e delle professioni. Un sintetico excursus sui cambiamenti delle occupazioni, dei posti di lavoro, delle professioni, mostra che oggi: nel mercato, nelle occupazioni

civiche, nei servizi e nel terzo settore (economia delle relazioni), nelle reti familiari e informali, vi è una esplosione di nuovi profili e stili lavorativi che le regolazioni giuridiche esistenti non riescono a inquadrare.

Pochi vedono in questi processi l'emergere di una nuova relazionalità sociale. Le culture del lavoro sono ancora in gran parte condizionate da un vecchio approccio che tende a definire il lavoro in base ai diversi contenuti materiali e formali delle prestazioni funzionali, mentre vi è una sostanziale mancanza di visione relazionale del lavoro. La relazionalità è, tutt'al più, intravista in quella parte della cosiddetta economia sociale che produce relazioni di servizio o *care*.

Questi processi hanno fatto emergere le teorie della "fine del lavoro" (come *employment*) e si è parlato di un passaggio dallo status di "impiego" allo status di "attivo". Un tale spostamento appare a molti come impraticabile. Ciò che sembra corretto e possibile è generalizzare il concetto di lavoro da impiego (*employment*) a lavoro inteso come attività lavorativa (*work*), che è tale perché *si riferisce ad una azione obbligatoria per contratto*, sia tale contratto assunto volontariamente sia esso conseguente ad un ruolo sociale vincolante per la persona, e quindi mantenendo il concetto di lavoro distinto da quello di semplice attività, la quale non implica obblighi giuridici relativi ad un contratto.

L'approccio relazionale concorda con questo punto di vista ad una condizione fondamentale: che il contratto di lavoro sia l'espressione regolativa di una relazione che non è meramente strumentale, ma anche comunitaria. Sempre più il lavoro si riferisce a circuiti di scambio che coinvolgono il bene comune (come bene relazionale) di una rete di produttori e consumatori i quali coprono ruoli sempre più interattivi e perfino reversibili.

5. Considerazioni finali.

Il limite insuperabile delle etiche moderne (borghese e marxista, liberale e socialista), e dunque il limite strutturale delle soluzioni *lib/lab* oggi tanto in voga, sta nel fatto che esse cercano il senso del lavoro fuori dei suoi contenuti relazionali o almeno non vedono tutta la ricchezza umana del lavoro come relazione sociale. Non vedono come la categoria del lavoro sia centrale non appena si ridefinisca il lavoro non più come rapporto di sfruttamento delle risorse naturali, o nei termini del rapporto fra servo e padrone, oppure fra operaio e capitalista, oppure fra lavoratore e datore di lavoro, ma come relazione di scambio complesso fra persone umane.

L'Occidente ha tracciato, fin da Aristotele, una distinzione che ha avuto, in modo non intenzionale, degli esiti negativi: quella fra l'agire dell'uomo come *bios practicós* e l'agire umano come *bios teoreticós*, intendendo il primo come lavoro (*labour*, faticoso e necessitato) e il secondo come attività libera e non condizionata (*action*, come la chiama Hannah Arendt). Marx trae tutte le conseguenze da questa separazione, cresciuta nel corso dei secoli, e traccia la sua antitesi, quella fra lavoro alienato e attività vitale dell'uomo (*menschliche Lebenstätigkeit*), attività cosciente (*bewusste Tätigkeit*) o libera (*freie Tätigkeit*). Su questa base, per mera antitesi dialettica, sviluppa la sua teoria della fine del lavoro e della società del lavoro.

Molti autori, fra cui Hannah Arendt, concordano con questo pensiero quando sostengono che noi viviamo in una società del lavoro alla quale il lavoro potrebbe venire a mancare. Ma, così pensando, essi rimangono prigionieri delle categorie del pensiero greco, e alimentano l'idea che si possa vivere in una società senza lavoro. In un tono

simpatetico, Dominique Méda (14) sostiene che occorre "disincantare" il lavoro, nel senso di toglierli la carica simbolica che la modernità gli ha attaccato (in quanto strumento di progresso e sinonimo di essenza umana), e ridurlo a una delle tante componenti del tempo di vita individuale e collettivo.

In realtà, le distinzioni aristoteliche e le antitesi marxiane, rispetto alle quali si è definito anche gran parte del pensiero liberale, sono ormai alle nostre spalle. Queste categorie di pensiero perdono di significato nel momento in cui pensiamo il lavoro come relazione sociale che implica nello stesso tempo, e interattivamente, *vita activa* e *vita contemplativa*, *bios practicós* e *bios teoreticós*, dal momento che coinvolge sempre più tutta la persona umana. Anche l'antitesi di Kant fra agire autonomo e agire eteronomo scompare, perché nella relazione di lavoro (dovremmo dire: nel lavoro come relazione sociale) c'è l'uno e l'altro, senza che possano essere separati, né teoreticamente né praticamente.

Liberare il lavoro significa vederlo come "azione fra" soggetti secondo la sua propria distinzione-guida, che è quella dell'apertura di una intenzionalità originaria, intersoggettivamente qualificata, che è finalizzata alla produzione di un bene da cui dipende la vita di coloro che vi hanno parte. Il punto di svolta sta nel fatto che tale distinzione-guida non è più quella dell'ottenimento di un salario di sopravvivenza o la produzione di un bene da rendere merce di scambio, ma è quella di produrre un bene da cui dipendono insieme, per la loro vita, produttori e consumatori. Ciò non avviene dovunque e comunque, ma solo laddove è possibile "finalizzare" il lavoro.

Pensato e vissuto in questo modo, il lavoro diventa non soltanto un bene meritorio (*merit want*), cioè un bene che merita di essere perseguito come interesse collettivo e come diritto sociale, ma anche e soprattutto un "*bene relazionale*" cioè un bene che può solo essere prodotto e fruito assieme da coloro che ne condividono la necessità e i frutti (15). Diventa tale non solo perché il sistema delle relazioni per l'attività che è definita come lavoro ne condiziona il significato, ma perché il lavoro viene a consistere di ("è fatto di") relazioni sociali da cui tutti coloro che sono coinvolti dipendono.

Il lavoro è, anzi diventa sempre più, un bene essenziale per la persona umana non solo perché, senza lavoro, l'individuo non potrebbe essere "soggetto" (sarebbe solo la manifestazione di un'evoluzione impersonale), ma anche – e necessariamente – perché il lavoro consiste di quelle relazioni da cui dipendono lo sviluppo e il destino della singola persona umana.

14 Cfr. Dominique Méda, *Società senza lavoro. Per una nuova filosofia dell'occupazione*, Feltrinelli, Milano, 1997.

15 Sul concetto di bene relazionale: cfr. P. Donati, *La cittadinanza societaria*, Laterza, Roma-Bari, 2000, cap. 2.