

IL LAVORO UNA QUESTIONE UMANA, SOCIALE ED ECONOMICA

PREMESSA

Il presente documento si propone di favorire la riflessione sui fenomeni del lavoro, tenendo conto del suo valore multidimensionale. Consapevoli che il lavoro è un tema sul quale si innestano molte riflessioni, si intende offrire una sistematizzazione delle principali piste di approfondimento necessarie per affrontare in modo compiuto il tema:

- la *dimensione umana*: il lavoro è compimento della persona, della sua creatività, come emerge anche nella prospettiva della dottrina sociale della Chiesa;
- la *dimensione sociale*: la persona si colloca nella società anche in funzione di ciò che fa, non solo di ciò che è;
- la *dimensione economica*: il lavoro entra nella struttura economica non solo in chiave di remunerazione, ma anche in chiave di formazione della società.

È molto importante far emergere tutti questi aspetti, poiché al giorno d'oggi il lavoro viene considerato sia nell'opinione pubblica che nei media meramente come occasione di scambio di denaro, come *status sociale*. Bisogna dare la giusta collocazione al lavoro, in un contesto sociale che invece lo mercifica e non lo coglie nella sua pienezza, ossia come espressione della persona, della sua dignità, socialità, creatività.

Dal punto di vista metodologico si intende partire dall'analisi dei fenomeni, per sollevare interrogativi in chiave pastorale.

Analizzare il lavoro nel suo aspetto multidimensionale, inoltre, consente di intercettare i nuovi disagi, e di cogliere nuove presenze che ci sollecitano a trovare nuove risposte (giovani, donne, immigrati, persone in difficoltà).

In questi anni sono avvenuti cambiamenti sostanziali nel mondo del lavoro che hanno influito profondamente sulle condizioni, la vita e le prospettive di futuro dei lavoratori. Ad esempio una cosa è lavorare con un contratto fisso, ben altra è lavorare per progetti.

Purtroppo le riforme se restano incompiute lasciano per strada grosse difficoltà, ingiustizie e sofferenze. Se si lavora a progetti non è detto che tra un progetto e l'altro si possa creare continuità. Nel frattempo la vita continua, la famiglia ha i suoi obblighi, i mutui hanno scadenze precise. La dinamicità nel mercato del lavoro è necessaria, ma la precarietà è da superare. In questa nuova impostazione, ma non solo per questa, è entrato in crisi il mondo sindacale.

Un altro problema ancora oggi particolarmente rilevante è costituito dagli incidenti mortali sul lavoro. Che muoia un lavoratore ogni 7 ore è un fatto gravissimo e si risolve poco distribuendo le colpe. È necessario che tutti si assumano le proprie responsabilità per quel che loro compete: lavoratori e aziende, stato e istruzione, controllori e sindacati. A una comunità cristiana preme che in questo grande cambiamento al centro sia sempre la persona, con il suo mistero e la sua dignità.

FLESSIBILITÀ E PRECARIATO

Oggi assistiamo, nel mondo del lavoro, a due opposte forme di collegamento fra il lavoratore e le strutture (le istituzioni, gli enti e le aziende): da un lato forme molto consolidate, stabili, cristallizzate, dall'altro situazioni di grande mobilità e flessibilità.

Per **flessibilità** s'intende l'insieme delle modalità in cui si esplica una forma di lavoro che riesca a soddisfare sia le esigenze dell'azienda, che vuole attingere in maniera molto mirata a competenze e quindi ha bisogno di forme flessibili e destrutturate, sia le esigenze del lavoratore, che ha bisogno di grande autonomia e non vuole essere legato in maniera stabile e univoca ad un'organizzazione. La flessibilità, quindi, è sicuramente una ricchezza, perché consente di adattare energie alle situazioni.

Per **precariato**, invece, s'intende una situazione in cui di fatto a trarne beneficio vi è solo una parte, cioè l'azienda. Un beneficio che spesso è parziale, perché un rapporto instabile tra azienda e lavoratore facilmente crea un minore coinvolgimento del lavoratore e probabilmente una minore produttività. In chiave asettica la medesima situazione può essere flessibilità o può essere precariato: dipende se si incrociano le due esigenze, del datore di lavoro da un lato e del lavoratore dall'altro. Così "flessibilità" si ha quando chi offre e chi domanda sono concordi nell'orizzonte limitato, "precariato" quando una parte vorrebbe estendere il rapporto e l'altra lo vorrebbe troncato.

Quindi è molto difficile, se non impossibile, normare che cos'è flessibilità e che cos'è precariato, dato che vi sono delle componenti soggettive all'interno di questo fenomeno.

La flessibilità, quando non si trasforma in precariato, è sicuramente positiva per coloro che hanno esigenze di impegno mutevoli nel corso della vita, ad esempio per le donne, che possono così conciliare il lavoro con le esigenze di cura familiari. In tal caso la flessibilità è positiva se costituisce la porta d'ingresso verso la stabilità lavorativa; un'opportunità d'accesso al lavoro che altrimenti non si darebbe.

È difficile, dunque, distinguere le dimensioni della flessibilità e del precariato. Ma possiamo sicuramente dire che l'eccessivo ricorso alla flessibilità/precariato indica una difficoltà endogena dell'imprenditoria di esprimere un piano d'impresa coerente: se un'impresa si avvale per anni di un'elevata percentuale di lavoratori interinali, ciò significa che non sa prevedere i propri cicli, oppure che preferisce evitare il rischio d'impresa, scaricandolo su coloro che non hanno potere contrattuale e che cercano lavoro a tempo determinato. È questa una flessibilità che espone le persone e le famiglie alla vulnerabilità sociale. Queste sono spinte ingiustamente in una zona grigia dove ancora non si ha diritto a misure particolari di tutela, ma allo stesso tempo la condizione vissuta è talmente fragile che basta un qualsiasi evento negativo imprevisto per far precipitare la situazione, entrando a pieno titolo nel disagio.

Le forme di reiterazione, di radicamento della flessibilità corrispondono a possibili indicazioni di precariato, che si annida e si nasconde in alcuni settori che fanno ricorso sistematico a forme flessibili di lavoro. Questa sistematicità mette in crisi la stessa nozione di flessibilità: non è pensabile una flessibilità reiterata nel tempo, ma, appunto, *una tantum*, in determinate circostanze, altrimenti si tratta di una contraddizione in termini. Simili comportamenti delle aziende, inoltre, contribuiscono a scaricare sulla società tutti quei lavoratori che non si vedono più rinnovato il contratto e che restano senza lavoro. Emerge anche una seria incongruenza nel comportamento delle aziende rispetto agli immigrati: da un lato gli imprenditori li richiedono attraverso i flussi, dall'altro, però, non rinnovano i contratti con loro.

È quindi aperto un fronte complesso di trasformazione delle regole del lavoro che costituiscono un terreno fertile per un nuovo impegno anche delle associazioni di lavoratori, all'insegna di una riscoperta delle proprie originali finalità associative, orientandosi all'assunzione di maggiori responsabilità, promuovendo la creazione di quelle condizioni che consentono di esercitare il diritto al lavoro nel pieno rispetto della dignità di lavoratori.

IDENTIFICAZIONE FRA TITOLO DI STUDIO E LAVORI "QUALIFICATI"

Nella nostra società è molto diffusa un'avversione a svolgere lavori manuali quando si detiene un titolo di studio elevato. La comunità è vittima di un luogo comune, di un cliché per cui il titolo di studio dà *status sociale* e consente lavori qualificati appetibili. Forse si tratta di un retaggio dell'illuminismo, che ritiene la mente eccellente e invece tutto ciò che è manualità come non appartenente alla "borghesia", e quindi da associare a livelli più bassi. Il laureato è

ritenuto non solo e non tanto un soggetto che ha conoscenza e competenza, ma soprattutto un soggetto che ha uno *status*, e perciò deve fare un lavoro adeguato, coerente, non può "abbassarsi" a mansioni manuali.

C'è una grande battaglia sociale da fare, perché questa sovrapposizione tra il titolo di studio qualificato e il lavoro non manuale crea problemi sia a livello economico e di mercato del lavoro, sia a livello psicologico.

A livello economico, perché manca l'incrocio domanda-offerta. Ma dal problema economico scaturisce un grave problema sociale, ossia l'assenza di un corretto orientamento al lavoro e, di conseguenza, uno spreco di risorse. Un corretto orientamento dovrebbe essere improntato alla valorizzazione delle conoscenze e delle competenze, dovrebbe far comprendere che le abilità tecniche e cognitive possono essere associate ad un contenuto di manualità, ottenendo risultati migliori.

C'è, inoltre, un problema psicologico: la sottoccupazione intellettuale. Vi è una discrasia tra le aspettative ragionevoli del corso di studi e il contesto in cui declinarle, frutto di una falsata percezione e valutazione delle professioni, dei mestieri e del titolo di studio. La mente viene considerata più nobile delle mani, quindi si coltiva la mente con il titolo di studio e si abbandona il fare.

In questo ambito c'è molto spazio per un'azione culturale: a questo proposito abbiamo anche bisogno di esempi significativi e di valori forti.

L'altra faccia della medaglia di questo fenomeno è l'abbandono scolastico, la convinzione che il lavoro manuale non necessiti di una formazione intellettuale. Si tratta di due versioni dello stesso fenomeno, la separazione di mente e mani, del conoscere e del saper fare, delle conoscenze e delle abilità manuali.

Non è pensabile un'associazione biunivoca tra titolo di studio e lavoro: il titolo di studio, la competenza deve rivitalizzare, innervare il lavoro.

FUNZIONE DEL LAVORO E VALORIZZAZIONE DELLA PERSONA

Il lavoro dovrebbe essere espressione dell'uomo e della donna, ma nell'organizzazione sociale e aziendale quasi mai viene concepito in questo modo. Anche su questo aspetto è importante un ragionamento pastorale ed etico sul valore della persone, sulla sua creatività e sulla sua completezza. Oggi assistiamo al diffondersi del disagio, di psicosi e nevrosi da lavoro, causati da attività ripetitiva e alienante, che non riguarda soltanto le mansioni manuali, ma anche il lavoro d'ufficio. Un esempio sono i terminalisti, persone costrette a trascorrere ore ad inserire dati al computer. Altro esempio sono gli addetti allo sportello, nei casi in cui devono limitarsi a dare meccanicamente informazioni, distribuire moduli o erogare prestazioni: un lavoro che segmenta le competenze dell'individuo e ne prende solo una parte.

È inevitabile che esistano lavori ripetitivi, però si possono sicuramente organizzare senza negare la dimensione umana, sociale e relazionale, consentendo al lavoratore di dare spazio alla propria creatività. È quindi una certa organizzazione che disumanizza il lavoro. A questo riguardo c'è molto da scoprire, da inventare e da fare.

Un altro fenomeno specifico del nostro territorio è il "troppo lavoro", una prassi tradizionalmente diffusa e trasversale a vari settori aziendali che ha contribuito ad accelerare la crescita economica delle aziende e delle famiglie. Tuttavia il prezzo di un tempo eccessivamente occupato dal lavoro ed il relativo carico in termini sociali e sanitari è ancora da scoprire. Il lavoro è un valore umano in sé, ma l'eccessivo lavoro comprime le capacità d'espressione della propria umanità e sviscerisce il senso del proprio percorso di vita.

D'altro canto anche il riposo ha oggi necessità di essere valorizzato, di essere riempito nuovamente di senso. Il riposo non dovrebbe essere una condizione di inattività che provoca smarrimento, diventando quindi uno spazio di tempo da occupare necessariamente con mille altri impegni, in una sorta di ipertrofico attivismo. Il riposo invece assume valore in quanto spazio disponibile alla cura delle relazioni, degli affetti, degli interessi culturali e religiosi più profondi. Così anche il nostro territorio potrebbe essere un po' più ricco di valori umani e meno esposto a quella friabilità sociale e morale che non si può curare con maggiori guadagni.

IL LAVORO SOMMERSO

Il lavoro sommerso costituisce innanzi tutto un grave problema economico, sia dal punto di vista fiscale che previdenziale. Vi sono, quindi, sia danni nell'immediato, a causa dell'evasione del fisco, sia nel futuro, perché si evadono anche i contributi, creando un problema di patto tra generazioni.

Ma il lavoro sommerso è anche una questione etica e sociale, poiché chi evade non rispetta le regole, non è solidale, non partecipa ai meccanismi sociali e usa dei servizi della comunità senza contribuire.

Purtroppo bisogna rilevare che il lavoro sommerso spesso è gradito anche ai lavoratori che, con la connivenza del datore di lavoro, usufruiscono di una quota "fuori busta" esente da tasse. In altri casi si tratta di un secondo lavoro che, nel caso di lavoratori dipendenti a tempo pieno, è eccessivamente oneroso fare in modo legale. D'altra parte i datori di lavoro faticano ad assumere in forma regolare a causa degli eccessivi oneri.

Il lavoro sommerso si annida anche in settori insospettabili. Solitamente, parlando di lavoro sommerso, si pensa ai settori edile e manifatturiero, ma in realtà è molto diffuso anche in altri ambiti. Per definizione è molto difficile avere statistiche al riguardo. Questo non ci esime dall'analizzare e denunciare il fenomeno, evidenziandone la presenza. Se in alcuni casi vi può essere la complicità di lavoratore e datore di lavoro, specie quando si tratta di integrare uno stipendio legalmente percepito, nella maggior parte dei casi coloro che lavorano senza essere coperti da una forma contrattuale sono soggetti deboli, non solo dal punto di vista economico, ma anche e soprattutto dal punto di vista della tutela della salute e della sicurezza del lavoro. Il tasso più alto di infortuni avviene proprio in quei settori, come l'edilizia e l'agricoltura, in cui il controllo è piuttosto basso.

LE ETÀ APPETIBILI NEL MERCATO

È incredibile come il mercato del lavoro abbia ridotto l'uomo, la sua utilità, la sua validità, il suo valore a 15 anni della sua vita: prima dei 30 troppo giovane, dopo i 45 troppo vecchio. Al di fuori di questa fascia, non si è appetibili. Questa compressione dell'"età d'oro" per il mercato del lavoro è una forzatura, in chiave etica, sociale e psicologica.

Particolarmente drammatica la situazione di chi perde il lavoro dopo i 45 anni, a meno che non si tratti di professionisti molto competenti e "di nicchia". Se si interseca questo dato con il sesso (le donne) o con fattori di rischio (ad es. le persone non italiane) il dramma è amplificato.

Oggi nel mercato del lavoro hanno più successo le persone dai 30 ai 45 anni con determinate caratteristiche: grande ambizione e grande disponibilità ad investire molto sul lavoro, a scapito della famiglia e dell'impegno sociale. Infatti, anche a causa di questa situazione, da un lato nascono sempre meno famiglie e rischiano lo sfascio quelle esistenti, dall'altro sempre meno persone tra i 30 e i 45 anni offrono le loro competenze alla comunità. Le persone non si impegnano più in politica e nel sociale perché sono particolarmente assorbite dal lavoro.

Non sembra ci siano strumenti di lettura focalizzati su questo tema. Manca un'analisi, una riflessione seria al riguardo. Occorre far sì che il mercato del lavoro riconosca valore anche alle persone al di fuori di questa "età d'oro", e si trovino degli strumenti per uscire da questa situazione.

Altra questione è la mancanza di un vero mercato del lavoro, ovvero di uno spazio libero, ma regolato normativamente, nel quale sia possibile incrociare le richieste delle aziende con le disponibilità e le competenze dei lavoratori.

La cooptazione, priva di valutazioni oggettive, e la raccomandazione, spesso ristretta in ambiti corporativi, costituiscono oltre che un freno allo sviluppo economico e all'innovazione, anche una situazione di palese ingiustizia, di svilimento dei progetti lavorativi soprattutto dei giovani.

IL RUOLO DELLA CONOSCENZA, DELL'INNOVAZIONE E DELLE TECNOLOGIE

Nell'attuale mondo del lavoro bisogna possedere numerose conoscenze e competenze. Occorre riflettere anche sui luoghi in cui deve essere prodotto questo apprendimento. Molto spesso le aziende pretendono che la conoscenza sia prodotta all'esterno e beneficiata all'interno delle aziende, perché sul luogo di lavoro bisogna produrre. Non sono disposte a fare investimenti sulle persone, anche se quel apprendimento è connaturato al lavoro stesso, e si configura, di fatto, come formazione continua. È un atteggiamento poco illuminato, che non stimola i lavoratori, spingendoli, talora, a cercare altre soluzioni lavorative.

Legato a questo vi è il tema dell'apprendistato, che ormai è stato snaturato nel suo contenuto formativo dal mondo del lavoro e sembra non sia neanche più accettato come dimensione sociale o culturale. Una volta era una consuetudine: si trattava di una dimensione in cui le persone avevano la possibilità di strutturarsi, di imparare a lavorare. Oggi, invece, bisogna entrare in azienda ed essere immediatamente produttivi e ciò che rimane dell'apprendistato è solamente il suo abuso.

Le aziende devono sentirsi perciò sollecitate a investire maggiormente nelle persone proprio perché esse siano protagoniste dell'innovazione e costituiscano un indicatore chiaro di solidità dell'azienda piuttosto che un anello debole e svalutato.

Oggi l'innovazione è soprattutto di processo, nel senso che trasforma il modo di creare i prodotti, cambia repentinamente il processo produttivo. Questo significa che essa è trasversale ed è diffusa, riguarda tutti i settori e tutte le tipologie di lavoro.

L'alta innovazione implica che il valore della conoscenza e delle competenze acquisite abbia una minor durata. Per chi è in grado di governare questo fenomeno, l'innovazione e le tecnologie sono una ricchezza e hanno un impatto positivo sul lavoro; per chi invece non riesce a stare al passo, sono un grande fattore di debolezza. L'innovazione, quindi, impone un ritmo di cambiamento della conoscenza, che può provocare ansia in chi non riesce a dominarla.

Sicuramente, però, l'innovazione e la tecnologia comportano grandi vantaggi. Come ad esempio la grande velocità di propagazione: l'innovazione non resta circoscritta in un posto, ma, una volta messa in rete, è a disposizione di tutti; questo è un grande fenomeno di democrazia. La tecnologia abbatte le barriere: si pensi solo alle enormi potenzialità di Internet, che consente di ottenere, rapidamente e senza spostarsi, informazioni da ogni parte del mondo.

Rispetto al mondo del lavoro, non va dimenticato, però, che la tecnologia è un mezzo, non un fine. Occorre perciò trovare un equilibrio fra la tensione continua all'innovazione tecnologica ed il suo ridimensionamento in una visione che metta al centro la persona.

L'INTERCULTURALITÀ DI FRONTE AL LAVORO

La nostra diocesi, e in generale il Nordest, conosce la prima immigrazione, quella di persone che, genericamente parlando, giungono nel nostro Paese per migliorare la propria condizione di vita e per questo sono pronte a svolgere lavori che noi italiani non siamo più disponibili a fare. Oggi persiste una relazione biunivoca tra certi tipi di lavoro e le nazionalità dei lavoratori.

Ma tra qualche anno sarà sempre più presente la seconda generazione di immigrati, giovani che avranno studiato assieme ai nostri figli e che aspireranno a tipologie di lavoro con maggiori competenze, soprattutto tecniche. Ci sarà, dunque, una forte competizione rispetto ai lavori appetibili anche alla luce del momento critico dell'economia attuale. È un aspetto su cui dobbiamo iniziare a riflettere, per evitare di trovarci impreparati e di assistere ad atteggiamenti di chiusura e di rifiuto dell'altro. È qui che si gioca la vera sfida dell'integrazione, la possibilità di sviluppare una società più avanzata.

In questa direzione va inteso lo sprone ad instaurare relazioni reciproche, inclusive ed intense con gli immigrati, soprattutto i giovani.

L'IMPRESA E IL LAVORO IN UNA PROSPETTIVA SOCIALMENTE RESPONSABILE

Le imprese, le organizzazioni, le aziende, se sono istituti che governano in modo socialmente responsabile la loro missione, non considerano il lavoro come un fattore da

sfruttare, ma come uno *stake-holder*, un portatore di interessi, valutandone la pienezza delle potenzialità. Dietro il lavoratore vedono un uomo, una donna, una famiglia, una comunità.

Di conseguenza il lavoratore trova un ottimo ambiente in cui lavorare, non solo in chiave economica, ma soprattutto con riferimento ad una serie di agevolazioni, quali ad esempio permessi per congedi parentali in occasione delle maternità, rivolti anche ai padri, flessibilità di orario per venire incontro alle esigenze delle mamme o di chi accudisce bambini o anziani.

Le aziende socialmente responsabili sanno anche far sentire importante la risorsa umana, valorizzandone le competenze e le abilità.

L'impresa è socialmente responsabile se produce beni utili, ma anche se mantiene alto il reinvestimento degli utili in azienda, curandosi inoltre di non allargare in modo eccessivamente sperequativo la forbice dei compensi tra l'ultimo degli operai ed il più alto dei dirigenti.

In un'impresa socialmente responsabile il lavoro è valutato come risorsa, come investimento; si fa formazione; le persone non sono ridotte a semplici strumenti; si sa garantire una certa intercambiabilità; i saperi acquisiti dai propri lavoratori vengono tenuti in considerazione dall'azienda che alimenta con essi un continuo confronto.

È dimostrato che imprese di questo tipo generano guadagno proprio valorizzando le risorse umane.

Sul nostro territorio c'è una maggiore tendenza delle aziende a comportamenti socialmente responsabili, anche perché questa prospettiva si realizza meglio nella piccola che nella grande dimensione. Questa è quindi un'attitudine da potenziare cercando di suggerire nuove e ulteriori modalità di esercizio della responsabilità sociale oltre quelle tradizionali, quali ad esempio le erogazioni liberali alle realtà socio-culturali del territorio.

IL LAVORO SOCIALE

Merita una attenzione particolare il lavoro che si svolge in ambito sociale: sia quello che assicura determinati servizi, sia quello che favorisce l'inserimento di persone che altrimenti non riuscirebbero nemmeno ad affacciarsi al mercato del lavoro. Ora da un lato si limita il primo aspetto con tagli alla spesa pubblica, motivati dalla scarsità di risorse dedicate alle politiche sociali. Dall'altro la marginalità provocata dall'esclusione dal lavoro, è sempre più considerata una colpa personale che riguarda fisiologicamente una parte della società. In questi casi si preferisce concedere un sussidio piuttosto che offrire opportunità di riscatto personale tramite il lavoro.

Non è stato inoltre affrontato con sufficiente convinzione il tema dell'inserimento lavorativo per chi ha particolari difficoltà. È un problema certamente diffuso nel nostro Paese: anche sul nostro territorio provinciale c'è ancora molta strada da fare. Il terzo settore potrebbe, come si è già verificato in altri contesti, giocare un ruolo importante.

CIÒ CHE CI STA A CUORE

1. Regolare la flessibilità e ridurre il precariato: la flessibilità è un'opportunità quando non è abusata, altrimenti genera precarietà, che è l'anticamera della vulnerabilità sociale. L'eccessivo ricorso alla flessibilità è inoltre un indicatore della difficoltà di programmazione delle aziende.

2. Educare alla nobiltà dei lavori, siano essi a prevalenza tecnico-manuale che meramente cognitivi; non esistono infatti lavori squalificanti perché a maggior contenuto manuale.

3. Umanizzare il lavoro: occorre approfondire le patologie ed i costi sociali provocati dal troppo lavoro o da lavori che non valorizzano la persona o che si svolgono in contesti densi di relazioni negative. Anche il riposo, come spazio ulteriore per la cura dei rapporti umani e dell'esperienza religiosa, riveste un ruolo fondamentale.

4. Moltiplicare gli esempi virtuosi contro il sommerso: è sommerso anche il fuori busta o il secondo lavoro non dichiarato. Rifiutarli e non proporli riduce gli effetti negativi che ricadono ingiustamente sui più deboli, i meno tutelati.

5. Operare per un mercato del lavoro aperto: tale può essere solo se amplifica in modo trasparente le opportunità di incrocio della domanda e dell'offerta per tutti e per ogni età lavorativa.

6. Favorire il protagonismo delle persone nell'innovazione e nello sviluppo tecnologico: la conoscenza cresce con le persone, anche internamente all'azienda, e produce ricchezza.

7. Non temere l'interculturalità nel lavoro: si tratta di orientarsi verso un nuovo rapporto con i lavoratori immigrati. Soprattutto i giovani della seconda generazione saranno un elemento di competizione da incanalare positivamente nel mondo del lavoro.

8. Esercitare le responsabilità sociali: un'azienda cresce se nel lavoratore riesce a vedere un uomo, una donna, una famiglia, una comunità.

9. Valorizzare il lavoro sociale e creare opportunità di lavoro per chi fatica ad inserirsi: fare spazio alle imprese e a chi lavora per la cura della società, come il Terzo Settore; offrire un lavoro e un sostegno adeguato a chi si trova in grave difficoltà.

PISTE DI APPROFONDIMENTO PASTORALE

Il lavoro rientra a pieno titolo nell'azione pastorale della Chiesa, un'azione che tocca necessariamente i passaggi più vitali delle persone e della società. Sorgono dunque alcune domande, che possono costituire altrettante piste di approfondimento, a partire dall'analisi del contesto attuale delineata nel documento.

1. Quale senso assume il lavoro nella vita quotidiana? Ci sono forse un nuovo equilibrio o una nuova saggezza da riscoprire?

2. Quali cambiamenti possiamo introdurre nella vita delle famiglie e nell'educazione dei figli?

3. È possibile identificare atteggiamenti nuovi da adottare sul luogo del lavoro?

4. In un contesto di recessione economica che cosa fare per le persone più deboli/vulnerabili?